



**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. HARAPAN SUMATRA MOTOR
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
NPM 1625310869

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
NPM : 1625310869
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. HARAPAN SUMATRA MOTOR MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, SE., MM)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
NPM : 1625310869
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. HARAPAN SUMATRA MOTOR MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(RAHMAT HIDAYAT, SE., MM)

ANGGOTA I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA III

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
NPM : 1625310869
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. HARAPAN SUMATRA
MOTOR MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 17 Desember 2018



Pirma
TSR

(PIRMA ANNA WITA SITUMORANG)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PIRMA ANNA WITA SITUMORANG

Tempat / Tanggal lahir : Huta Ginjang, 13 - 05 - 1995

NPM : 1625310869

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Jl. Rukun No. 15

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan seperlunya,

Medan, 17 Desember 2018



(PIRMA ANNA WITA SITUMORANG)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
 Tempat/Tgl. Lahir : HUTA GINJANG / 13 Mei 1995
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310869
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.43
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT HARAPAN SUMATRA MOTOR	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PADA PT HARAPAN SUMATRA MOTOR	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KOMPETENSI PENGURUS PADA PT HARAPAN SUMATRA MOTOR	<input type="checkbox"/>

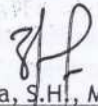
NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


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

Medan, 19 April 2018


Pemohon,

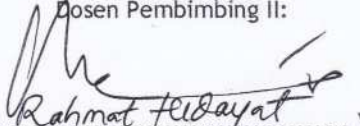

 (PIRMA ANNA WITA SITUMORANG)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

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

Tanggal : 5-5-2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 4-7-2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Rahmat Hidayat)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan
Email : fasosa@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id
Medan – Sumatera Utara - Indonesia

Nomor : 1309 / 17 / FSSM / 2018
Lamp : -
Hal : Permohonan Observasi

Medan, 06 Juli 2018

Kepada Yth : **Bapak/Ibu Pimpinan**
PT. Harapan Sumatra Motor

Di -
Jl. A.H Nasution No. 10 A-D Medan

Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa saudara/i:

Nama : Pirma Anna Wita Situmorang
N.P.M. : 1625310869
Fakultas : Sosial Sains
Prodi : Manajemen
Alamat : Jl. Rukun No. 15

Adalah mahasiswa/i Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang bermaksud akan mengadakan observasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin dibidang Manajemen dengan judul:

“Analisis Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Harapan Sumatra Motor”

Sehubungan dengan ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan informasi/data-data yang dibutuhkan, serta dapat membimbing dan mengarahkan mahasiswa/i yang bersangkutan. Adapun data – data dimaksud hanya digunakan untuk keperluan ilmiah dalam penulisan Skripsi.

Demikian hal ini kami sampaikan atas bantuan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

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

Tembusan :

- Arsip

Fakultas Sosial Sains

Program Studi Manajemen Program Studi Akuntansi Program Studi Ekonomi Pembangunan Program Studi Ilmu Hukum

Akreditasi B

Akreditasi B

Akreditasi B

Akreditasi B

Konsentrasi

Konsentrasi

Konsentrasi

Konsentrasi

Manajemen SDM

Akuntansi Sektor Bisnis

Ekonomi Moneter & Perbankan

Hukum Pidana

Manajemen Pemasaran

Akuntansi Sektor Publik

Ekonomi Publik & SDA

Hukum Pedata

Manajemen Keuangan

Akuntansi Syariah

Ekonomi Syariah

Hukum Tata Negara

Manajemen UKM

Manajemen Perbankan

Manajemen Pariwisata

Manajemen Periklanan

Manajemen Asuransi

D3 Perpajakan

Akreditasi B

Nomor : 300/DIR/B1/PTHSM/IX/18

Lamp : -----

Hal : Persetujuan Izin Observasi

Medan, 17. – September – 2018.

Kepada Yth:

General Manager

PT. Harapan Sumatra Motor

Di - tempat

Dengan hormat

Teriring salam dan doa semoga Allah SWT senantiasa, melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan tugas sehari-hari. Amin

Sehubungan dengan surat yang disampaikan per tanggal **06 Juli 2018** dengan **No Surat 1394/17/FSSM/2018** Perihal **Permohonan Observasi**, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan izin observasi tersebut atas nama dibawah ini:

Nama : **Pirma Anna Wita Situmorang**
NPM : 1625310869
Fakultas : Sosial Sains
Prodi : Manajemen
Alamat : Jl. Rukun No. 15

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. Harapan Sumatra Motor



Binsar Simarmata, SS., MM

Direktur

Cc : File/Arsip

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan
Medan, 09 JAN 2019
K. LPMU Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 05 Januari 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
Tempat/Tgl. Lahir : HUTA GINJANG / 13 Mei 1995
Nama Orang Tua : TOGU SITUMORANG
N. P. M : 1625310869
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082274759468
Alamat : Kecamatan Tigalingga Kabupaten Dairi

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT HARAPAN SUMATRA MOTOR MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

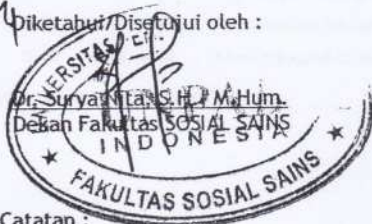
1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
UK.T. Ganjil 18	Rp.	4.200.000 +
	Rp.	6.300.000:

Hormat saya

Pirma
PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
1625310869

Diketahui/Disetujui oleh :



Catatan :

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

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 03-01-19 2:03:54 PM

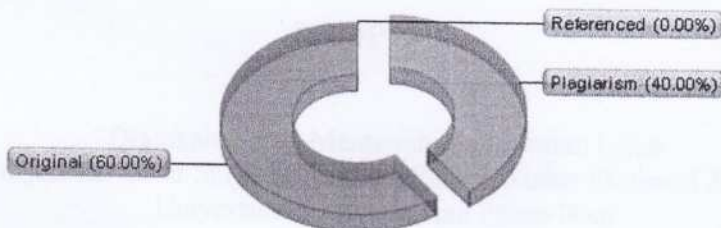
"PIRMA ANNA WITA SITUMORANG_1625310869_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2

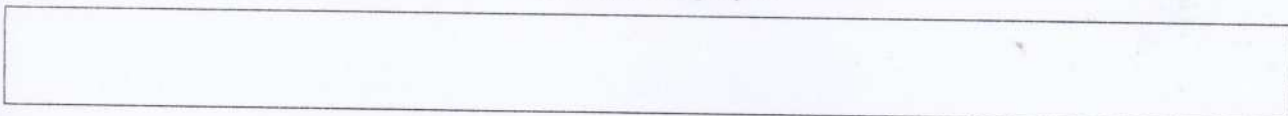


2/0

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 62	wrds: 9624	http://repository.upnyk.ac.id/1319/1/152090083.pdf
% 31	wrds: 4642	http://eprints.undip.ac.id/23448/1/ANALISIS_PENGARUH_MOTIVASI_DAN_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_...
% 29	wrds: 4408	https://docobook.com/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap.html

[Show other Sources:]

Processed resources details:

230 - Ok / 41 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

Excluded UrIs:

HCC Sidang MKP
2/1/19



Ac Sidang MKP
2/1/19

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. HARAPAN SUMATRA MOTOR
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
NPM 1625310869

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

Acc lup

13/05/2019



Acc valid lux
28/5/19
PRA ✓

Acc
Print - lux

13/05/2019

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. HARAPAN SUMATRA MOTOR
MEDAN**

Acc
Jawab
EM W

SKRIPSI

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

Oleh :

PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
NPM 1625310869

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE., MM
 Nama Mahasiswa : PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310869
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	<ul style="list-style-type: none"> - Semua Tabel Dirapikan - Perhatikan sistematika penulisan - Lampirkan printout spss - Perbaiki kata pengantar 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki kesimpulan - Perbaiki Daftar pustaka - Perbaiki identifikasi Masalah - Tambahkan pengertian masing-masing variabel dan indikator masing-masing variabel 		
	<p>ACC Stokus DA.</p>		

Medan, 15 Desember 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE., M.M
 Nama Mahasiswa : PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310869
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Hal peagesahan lenggisi dan persetujuan & lenggisi campuran materi penyerta lanjut ke lenggisi dan lain 31, 2019		

Medan, 15 Desember 2018

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan,



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



ARTAI PERINDO
PERSATUAN INDONESIA

DEWAN PIMPINAN WILAYAH PROVINSI SUMATERA UTARA

JL. CUT NYAK DIEN NO. 2C MEDAN POLONIA TELP: (061) 4512436
E-MAIL: partaiperindo.sumut@gmail.com

SURAT KETERANGAN KERJA

Nomor : 324.-SET/S.Ket/DPW.PartaiPerindo.SU/XII/2018

Dewan Pimpinan Wilayah Partai Persatuan Indonesia (PERINDO) Provinsi Sumatera Utara, dengan ini menerangkan :

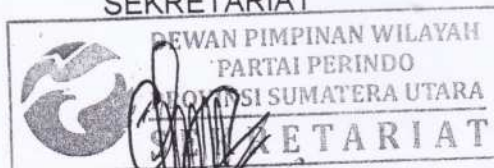
- Nama : PIRMA ANNA WITA SITUMORANG
- Jenis kelamin : PEREMPUAN.
- Jabatan : STAF ADMINISTRASI.

Adalah BENAR Karyawan di Kantor DPW Partai PERINDO Provinsi Sumatera Utara di Jl. Cut Nyak Dien No 2C Medan Polonia, sebagai STAF ADMINISTRASI dari Agustus 2016 hingga sekarang.

Demikian keterangan ini diberikan, agar dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Medan, 04. – Desember – 2018

**DEWAN PIMPINAN WILAYAH
SEKRETARIAT**



Pacifik Sitompul

KEPALA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Berdoalah setiap hendak melakukan suatu kegiatan, karena doa adalah senjata bagi orang-orang yang beriman, dan percayalah bahwa Tuhan akan mengabulkan doa-doa hambanya yang tulus.

Puji Tuhan

satu tagretku telah kuapai

akan tetapi itu bukan akhir dari perjalanan

Melainkan langkah yang baru untuk meraih kejayaan

Setulus cintamu Ibu, searif nasehatmu Bapak dan doa kalian menghadirkan sukacita untuk ku, peluk kalian memberikan berkat dan semangat dalam hidupku, dan kasih sayang kalian telah merangkul diriku menuju masa depan yang cerah.

Ku persembahkan karya tulis ini untuk keluarga tercinta, Bapak dan Ibu yang selama ini selalu mendoakan dan mendukung langkahku dalam menjalani kehidupan ini.

Aku cinta dan sayang kalian semua.

Dan untuk yang teristimewa keluarga besarku, aku sayang kalian.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji fenomena masalah yang terjadi pada PT. Harapan Sumatra Motor, yaitu kurang maksimalnya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan, kurangnya fasilitas kerja yang mendukung pegawai untuk menyalurkan kemampuannya serta kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya menyebabkan menurunnya kinerja dari tahun 2018 hingga 2019. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara terpisah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 63,5%

Kata kunci : motivasi kerja, kemampuan kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of problems that occur in PT. Harapan Sumatra Motor, namely the lack of maximum work motivation given by superiors, lack of work facilities that support employees to channel their abilities and lack of communication between superiors and subordinates causes a decline in performance from 2018 to 2019. The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation (X_1) and ability work (X_2) on performance (Y), using a quantitative approach. The sample used in this study were 35 respondents, this study used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work motivation and work ability separately have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study indicate that work motivation and work ability together influence performance. In this study, work motivation and work ability influence the performance of 63,5%.

Keywords: *work motivation, work ability, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal ini yang berjudul Analisis Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan.

Selama proses penyusunan Proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan, bimbingan dan mengoreksi penelitian penulis sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Pimpinan PT. Harapan Sumatra Motor Medan yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh Staff dan Pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian.

7. Yang tercinta kedua orang tua penulis serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
8. Kepada sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis juga menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Mei 2019

Penulis

Pirma Anna Wita Situmorang
1325310869

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.	7
1. Kinerja.	7
a. Pengertian Kinerja.	7
b. Dimensi Kinerja.	8
c. Penilaian Kinerja.	9
d. Tujuan Penilaian Kinerja.	10
e. Manfaat Penilaian Kinerja.	12
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.	14
g. Teknik Peningkatan Kinerja.	14
h. Indikator Kinerja.	16
2. Motivasi Kerja.	18
a. Pengertian Motivasi.	18
b. Jenis-jenis Motivasi	19
c. Elemen Kunci Motivasi	20
d. Fungsi Motivasi.	20
e. Pola Motivasi.	21
f. Pendorong Motivasi.	21
g. Indikator Motivasi.	22
3. Kemampuan Kerja.	24
a. Pengertian Kemampuan Kerja.	24
b. Jenis-jenis Kemampuan.	25
c. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.	26
d. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.	27
e. Indikator Kemampuan Kerja.	28

B.	Penelitian Terdahulu.	29
C.	Kerangka Konseptual.	32
	a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.	33
	b. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja.	33
	c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja.	34
D.	Hipotesis.	35
 BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Pendekatan Penelitian	37
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	37
	1. Tempat Penelitian.....	37
	2. Waktu Penelitian	37
C.	Populasi dan Sampel	38
	1. Populasi	38
	2. Sampel.....	38
D.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
	1. Variabel Penelitian	38
	2. Definisi Operasional.....	39
E.	Jenis dan Sumber Data	41
	1. Jenis Penelitian.	41
	2. Sumber Data Penelitian.	42
F.	Teknik Pengumpulan Data	42
G.	Pengukuran Variabel.	43
H.	Teknik Analisis Data.	44
	1. Uji Kualitas Data.	44
	a. Uji Validitas.	44
	b. Uji Reliabilitas.	44
	2. Uji Asumsi Klasik.	45
	a. Uji Normalitas.	45
	b. Uji Multikolinieritas.	46
	c. Uji Heterokedastisitas.	46
I.	Regresi Linear Berganda.	46
	1. Hipotesis.	47
	a. Uji t.	47
	b. Uji F.	48
	c. Determinasi.	49
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Hasil Penelitian.	50
	1. Deskripsi Objek Penelitian.	50
	a. Sejarah Singkat PT. Harapan Sumatra Motor.	50
	b. Struktur Organisasi.	51
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.	51
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.	53
	4. Pengujian Validitas dan Realibilitas.	67
	a. Uji Validitas.	67
	b. Uji Realibilitas.	69

5. Uji Asumsi Klasik.	71
a. Uji Normalitas.	71
b. Uji Multikolinieritas.....	73
c. Uji Heteroskedasitas.....	74
6. Hipotesis.....	75
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	75
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	75
c. Uji Determinasi.....	77
7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
B. Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

N0	Judul	Halaman
2.1.	Penelitian Terdahulu.	29
3.1.	Skedul Penelitian	38
3.2.	Operasionalisasi Variabel.	40
3.3.	Skala Penilaian Likert	44
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	52
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.	52
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.	52
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.	53
4.5.	Kategori Penilaian Rata-rata Jawaban Responden.	53
4.6.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologi (X _{1.1}).	54
4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Rasa Aman (X _{1.2}).	55
4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X _{1.3}).	56
4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Penghargaan (X _{1.4}).	57
4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (X _{1.5}).	58
4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesanggupan Kerja (X _{2.1}).	59
4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pendidikan (X _{2.2}).	60
4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Kerja (X _{2.3}).	61
4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Time Standards</i> (Y _{1.1}).	62
4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Productivity Standards</i> (Y _{1.2}).	63
4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Cost Standards</i> (Y _{1.3}) ..	64
4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Quality Standards</i> (Y _{1.4}).	65
4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Behavioral Standards</i> (Y _{1.5}).	66
4.19.	Hasil Uji Validitas Variabel X ₁ (Motivasi Kerja).	68
4.20.	Hasil Uji Validitas Variabel X ₂ (Kemampuan Kerja).	68
4.21.	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).	69
4.22.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X ₁).	70
4.23.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X ₂).	70
4.24.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).	70
4.25.	Hasil <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	72
4.26.	Hasil Uji Multikolinieritas.	73

4.27.	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F).	75
4.28.	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).	76
4.29.	Hasil Uji Determinan (R^2)	77
4.30.	Analisis Regresi Linear Berganda	78

DAFTAR GAMBAR

NO	Judul	Halaman
2.1.	Dimensi Kinerja.	9
2.2.	Pola Motivasi.	21
2.3.	Kerangka Konseptual.	35
4.1.	Struktur Organisasi PT. Harapan Sumatra Motor	51
4.2.	Histogram Uji Normalitas Kinerja (Y)	71
4.3.	P-P Plot Uji Normalitas Kinerja (Y)	72
4.4.	Uji Heteroskedastisitas Kinerja	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan tidak terlepas dari yang namanya pegawai, pegawai merupakan hal yang menjadi andalan setiap perusahaan untuk memperoleh tujuan perusahaan. Disamping itu untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, suatu perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu yang ada dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

PT. Harapan Sumatra Motor Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor dan beca bermotor. Salah satu bentuk usaha untuk mendorong peningkatan penjualan yaitu dengan meningkatkan

kinerja pegawai dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang pegawai tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal ini maka tentu saja sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan mempunyai skill. Keterampilan, kemampuan dan keahlian ini baik dibidang pendidikan, pengalaman, maupun wawasan untuk mengambil keputusan dan dapat memberikan motivasi yang baru untuk memajukan usaha yang dijalani. Semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan pegawai sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai. Adapun peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh **Farlen (2011)** dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan.

Yang menjadi kendala atau permasalahan yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang terbaik terhadap apa yang telah menjadi fungsinya. Berdasarkan hal tersebut, untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada dengan apa yang terjadi dilapangan masih rendahnya pemahaman fungsi, belum tertanamnya jiwa untuk

melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, pegawai melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, pegawai itu sendiri baru mau bekerja, serta tata ruang kantor tidak sesuai SOP dimana tata ruang kantor yang baik sangat penting untuk meningkatkan kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja, dan juga meningkatkan semangat kerja dalam organisasi. Sehingga pemberian dalam bentuk motivasi kerja sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna tercapainya kerja yang lebih baik lagi.

Penulis belum dapat menemukan standart kerja yang baik dikarenakan masih kurangnya fasilitas kerja yang mendukung para pegawai untuk menyalurkan kemampuannya, hal ini menjadi hambatan para pegawai dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Serta peran atasan dalam mempengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan/organisasi belum terpenuhi, karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya.

Dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, PT. Harapan Sumatra Motor juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai karena motivasi dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Dari pembahasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan.”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

a. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang berprestasi dalam melakukan pekerjaan tidak pernah diapresiasi atasan.
2. Pegawai merasa tata ruang kantor yang tidak sesuai SOP membuat kurang semangat dalam bekerja.
3. Pegawai merasa kurangnya fasilitas kerja yang mendukung untuk menyalurkan kemampuannya.
4. Pegawai kurang berinteraksi atau mendekati diri kepada atasan.
5. Pegawai yang menunda-nunda pekerjaan membuat kinerja menurun.

b. Batasan Masalah

Adapun Batasan Masalah Dalam Penelitian Ini membahas pada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan, yaitu Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan?.
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan?.

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan?.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka penellitian ini bertujuan untuk

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan?.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan?.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan?.

b. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi Universitas, Sebagai cara untuk melatih para mahasiswa/I dalam menuangkan hasil pemikirannya secara sistematis dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.
2. Bagi Perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat tentang penelitian yang berhubungan dengan motavasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti, sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi dan diharapkan akan menambah ilmu dan pengetahuan dalam proses pengadaan sumber daya manusia serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
4. Bagi Penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian Farlen (2011) dari Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda).”

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model Penelitian: pada penelitian terdahulu menggunakan *explanatory research* dan pengujian hipotesis, sedangkan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.
2. Jumlah Observasi: penelitian terdahulu berjumlah 42 responden sedangkan penelitian ini hanya 35 responden.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
4. Lokasi penelitian: penelitian terdahulu PT. United Tractors, Tbk Samarinda sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Harapan Sumatra Motor Medan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

Hasil kinerja pegawai tidak lepas dari adanya kemampuan dan motivasi yang dimiliki. Kemampuan dapat dilihat dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu, dan hasilnya jika pegawai memiliki motivasi maka akan mudah menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang tidak memiliki motivasi akan sulit menghasilkan sesuatu yang baru dan cenderung menerima apa adanya. Jika kemampuan baik dan motivasi baik maka dapat menghasilkan kinerja lebih baik. Dalam penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi pegawai.

a. Pengertian Kinerja

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Menurut Ricardianto (2018:67), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok.

Menurut Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kinerja adalah Kuantitas dan atau Kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

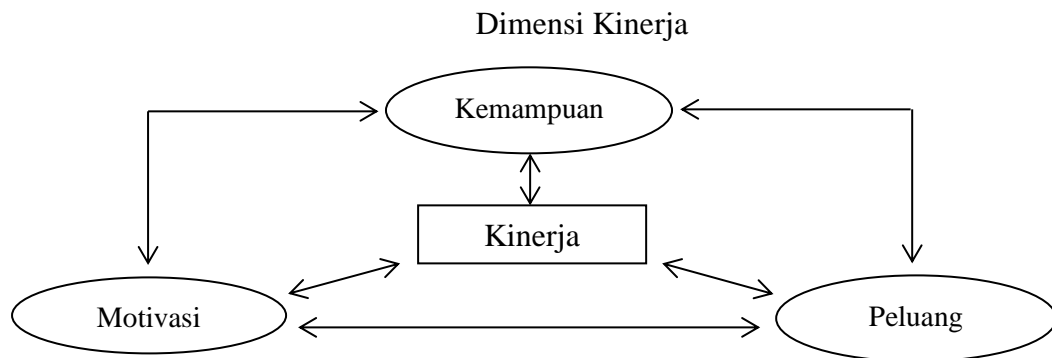
Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah Kuantitas dan atau Kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

b. Dimensi Kinerja

Dalam kajian Stoner, et Al dalam Wijayanto (2012:158), dalam dimensi kinerja motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja sering kali dikaitkan dengan motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*). Secara sederhana, $kinerja = f(Ability \times Motivation)$. Namun, faktor kesempatan (*opportunity*) hendaknya tidak dilupakan. Oleh karena itu,

persamaan kinerja menjadi sbb : $kinerja = f(Ability \times Motivation \times opportunity)$.

Gambar 2.1



Sumber : Stoner, et Al dalam Wijayanto, 2012

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal* atau *performance review*) diantaranya dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan sebagai upaya memperbaiki kinerja karyawan dan organisasi.

Terdapat beberapa penyebab karyawan berkinerja tidak optimal antara lain: kemampuan kurang memadai, kurang bekerja keras, masalah eksternal dan masalah personal. Kemampuan yang kurang memadai (*inadequate skills*) perlu diatasi dengan peningkatan kompetensi karyawan. Jika karyawan kurang bekerja keras (*lack of effort*), karyawan tersebut perlu diberi motivasi.

Menurut Wijayanto (2012:260), terkait dengan metode penilaian, ada beberapa metode yang dapat digunakan, antara lain :

1) *Rating scale*

Rating scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala, misalnya dari mulai sangat memuaskan sampai kurang memuaskan.

2) *Checklist*

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar kerja yang telah dideskripsikan, metode ini membutuhkan *list* kinerja. Kalau pegawai memenuhi kinerja tersebut ia diberi tanda (x) atau (√), namaun kalau kinerja tersebut tidak tercapai bagian itu diabaikan.

3) *Critical incident*

Critical incident adalah penilaian berdasarkan perilaku tertentu yang ditunjukkan, baik perilaku yang baik maupun buruk.

4) *Assessment centre*

Assessment centre adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian, seperti wawancara mendalam, tes psikologi, pemeriksaan latar belakang, penilaian oleh rekan sekerja, diskusi terbuka dan menstimulasikan pekerjaan dalam bentuk pengambilan keputusan untuk mengetahui baik kekuatan, kelemahan dan potensi seseorang.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sihombing et. Al (2015:104-105), tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan dari karyawan.
- 5) Pengembangan SDM dapat dibedakan lagi ke dalam :

- a) Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan,
 - b) Promosi, kenaikan jabatan,
 - c) Training dan latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
 - 7) Meningkatkan etos kerja
 - 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.
 - 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
 - 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
 - 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
 - 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
 - 13) Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
 - 14) Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
 - 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
 - 16) Sebagai alat untuk mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti Seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerja.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sihombing et. Al (2015:106-107), beberapa manfaat dalam kinerja, yaitu :

- 1) Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negoisasi yang obyektif dan rasional langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 3) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja, promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
- 5) Pelatihan dan pengembangan, kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

- 6) Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
- 7) Evaluasi proses staffing, kinerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
- 8) Defisiensi proses penempatan karyawan, kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
- 9) Ketidakakuratan informasi, kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau system informasi SDM.
- 10) Kesalahan dalam merancang pekerjaan, kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.
- 11) Kesempatan kerja yang adil, penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 12) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
- 13) Elemen-elemen pokok system penilaian kinerja, departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua

departemen. Elemen-elemen pokok system penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.

14) Umpan balik SDM, kinerja baik atau buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM Berfungsi.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2014:89) “menyatakan bahwa, kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu”:

1) Faktor Kemampuan

- a) Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan dan minat.
- b) Keterampilan : kecakapan dan kepribadian.

2) Faktor Kemampuan

- a) Kondisi Sosial : organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja.
- b) Kebutuhan individu : fisiologis, sosial dan egoistik
- c) Kondisi fisik : lingkungan kerja.

g. Teknik Peningkatan Kinerja

Menurut pendapat Gomez-Meija et. Al, Quible, dan Robbins dalam Akhmad (2012:307-329), beberapa teknik yang dapat meningkatkan kinerja pegawai :

- 1) Pembagian Kerja, pembagian kerja adalah teknik dimana dua orang berbagi pekerjaan yang pada dasarnya merupakan satu pekerjaan secara utuh.

- 2) Penyederhanaan Kerja, teknik ini menghilangkan tugas yang membosankan dan berulang maupun proses kerja yang tidak memberikan nilai tambah bagi pekerjaan yang dibebankan.
- 3) Rotasi Kerja, teknik untuk meningkatkan produktivitas akan memungkinkan pegawai bertukar pekerjaan dengan pegawai yang lain selama periode waktu tertentu.
- 4) Peningkatan Kerja, teknik ini dalam jangka panjang akan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan, karena memungkinkan pegawai mendapatkan tingkat tanggung jawab dan control yang lebih besar atas pekerjaan mereka serta memberikan kesempatan untuk merencanakan pekerjaan yang akan mereka lakukan.
- 5) Flextime, konsep ini memungkinkan pegawai memilih waktu masuk kerjanya, biasanya dalam periode 2-3 jam.
- 6) Management by objectives, teknik ini dijalankan dengan menentukan tujuan bersama yang akan diraih dalam rentang waktu tertentu.
- 7) Keamanan Kerja, perasaan takut akan kehilangan pekerjaan karena statusnya sebagai pegawai honorer atau perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan akan menurunkan tingkat produktivitas pegawai.
- 8) Partisipasi Karyawan, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dimana teknik ini dikenal sebagai manajemen partisipasi.
- 9) Quality Circles, ini merupakan teknik terbaru yang dapat diaplikasikan oleh perusahaan dengan membentuk kelompok

pegawai yang bertemu secara regular untuk mendiskusikan bagaimana meningkatkan layanan atau proses kerja yang ditawarkan oleh departemen administrasi.

- 10) Kualitas Masa Kerja, kualitas masa kerja berpengaruh terhadap elemen dari posisi karyawan berikut : kondisi kerja, penghargaan dan keuntungan ekonomi, hubungan perorangan dan berbagai kontribusi perusahaan.
- 11) Program Asistensi Karyawan, nilai dari program asistensi karyawan adalah dampaknya terhadap produktivitas karyawan.
- 12) Komunisasi, teknik efektif yang lain adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas komunikasi antara manajemen dan karyawan.
- 13) Insentif dan penghargaan. Insentif dan penghargaan yang diberikan dihubungkan dengan tingkat kinerja yang dapat mereka hasilkan.
- 14) Menurunkan Stres Karyawan, karyawan dengan tingkat stress yang tinggi kurang bisa memaksimalkan kinerjanya.
- 15) Manajemen Waktu, kemampuan individu sebagai manajer waktu akan sangat menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan
- 16) Total Quality Management, TQM merupakan program peningkatan kualitas pada seluruh proses yang terjadi di dalam perusahaan.

h. Indikator Kinerja

Ada 5 (lima) indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi menurut Mondy, et Al. dalam Torang (2013:74) yaitu :

- 1) *Time standards*. Standar waktu adalah Manajemen waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) *Productivity standards*. Standar produktivitas adalah Bekerja untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin.
- 3) *Cost standards*. Standar biaya adalah Mengendalikan biaya dengan cara memotivasi karyawan.
- 4) *Quality standards*. Standar kualitas adalah Usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.
- 5) *Behavioral standards*. Standar perilaku adalah Upaya meningkatkan mutu pelayanan.

Menurut Benardin & Russel dalam Ricardianto (2018:69), menyatakan bahwa untuk memudahkan mengukur kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui indikator, yaitu:

- 1) Kualitas (*Quality*), merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*), merupakan produksi yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja dan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas/kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*), merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada

permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan, yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- 4) Efektifitas biaya (*cost effectiveness*), merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah *Time standards* (standar waktu), *Productivity standards* (standar produktivitas), *Cost standards* (standar biaya), *Quality standards* (standar kualitas) dan *Behavioral standards* (standar perilaku).

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Ricardianto (2018:119), mengatakan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Menurut Akhmad (2012:70) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja melalui insentif, perhatian, dan pujian manaher dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Torang (2013:57) mengatakan bahwa motivasi adalah energi yang menggerakkan individu menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk berusaha mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Wijayanto (2012:147) motivasi adalah proses yang memperhitungkan *intensitu* (intensitas), *direction* (arahan) dan *persistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah proses yang memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan) dan *persistence* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan.

b. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Woodworth dalam Kompri (2016:6), menggolongkan/membagi motif-motif menjadi tiga golongan, yakni :

- 1) Kebutuhan-kebutuhan organis, yakni motif-motif yang berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan bagian dalam dari tubuh.

- 2) Motif-motif darurat, yakni motif-motif yang timbul jika sutasi menuntut timbulnya tindakan kegiatan yang cepat dan kuat dari kita. Dalam hal ini timbul akibat adanya rangsangan dari luar.
- 3) Motif objektif, yakni motif yang diarahkan/ditujukan kepada suatu objek atau tujuan tertentu di sekita kita. Motif ini timbul karena adanya dorongan dari dalam diri.

c. Elemen Kunci Motivasi

Menurut Hanggraeni (2011:32), berikut adalah elemen-elemen kunci dalam motivasi :

1) Intensitas (*intensity*)

Focus kepada seberapa besar atau kerasa usaha seseorang untuk mencoba mencapai sesuatu dalam hidupnya.

2) Arahkan (*direction*)

Usaha yang sudah ada dan sudah dilakukan, diarahkan ke sesuatu tujuan, misalnya tujuan organisasi.

3) Kegigihan (*persistence*)

Elemen ini, fokus kepada seberapa lama seseorang dapat mempertahankan upaya atau usahanya.

d. Fungsi Motivasi

Menurut Hamalik dalam Kompri (2016:5), fungsi motivasi meliputi sebagai berikut :

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.

- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

e. Pola Motivasi

Menurut Newstrom & Davis dalam Torang (2013:60), membagi empat pola motivasi yaitu :

Gambar 2.2
Pola Motivasi

Pola Motivasi	Keterangan
Prestasi	Dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, berkembang, mendapatkan yang terbaik, dan menuju pada kesempurnaan.
Afiliasi	Dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara afektif atas dasar social agar mendapatkan jaringan social atau teman sebanyak-banyaknya.
Kompetensi	Dorongan untuk meningkatkan kualitas kinerja, keunggulan kinerja, keterampilan memecahkan masalah dan berinovasi.
Kekuasaan	Dorongan untuk mempengaruhi orang dan situasi

Sumber : Newstrom & Davis 2013

f. Pendorong Motivasi

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2013:112-113), yang memfokus pada dorongan motivasi adalah sebagai berikut :

1) *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang. Individu

dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan.

2) *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas. Orang dengan motif afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dilengkapi dengan sikap dan kerja sama yang menyenangkan.

3) *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan mengubah situasi. Orang yang termotivasi atas dasar kekuasaan mengharapkan menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil risiko dengan melakukannya. Apabila kekuasaan telah diperoleh, mungkin akan dipergunakan secara konstruktif atau destruktif.

g. Indikator Motivasi

Menurut Yunus dalam Torang (2013:59), motivasi seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor :

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian)
- 3) Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan)

- 4) Reputasi organisasi/perusahaan (membrikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/perusahaan tersebut)
- 5) Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama)
- 6) Upah (layak)
- 7) Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
- 8) Jam kerja (teratur)
- 9) Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ventilasi, tidak rebut dan bau)
- 10) Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dll)

Menurut Wijayanto (2012:148-149), terdapat lima hierarki kebutuhan manusia yaitu :

- 1) *Physiological* (fisiologi). *Physiological needs* (kebutuhan fisiologi) sering kali disebut sebagai kebutuhan dasar meliputi sandang, pangan, papan dan kebutuhan fisiologis lainnya.
- 2) *Safety* (rasa aman). Yang dimaksud dengan kebutuhan rasa aman antara lain meliputi keamanan dan proteksi dari gangguan, baik gangguan yang bersifat fisik maupun emosional.
- 3) *Social* (sosial). Kebutuhan sosial antara lain meliputi cinta kasih, rasa memiliki, penerimaan sosial dan perkawanan.
- 4) *Esteem* (pernghargaan). Kebutuhan akan penghargaan terdiri atas dua jenis yaitu pengahargaan internal antara lain adalah menghargai diri sendiri, kewenangan mengatur diri sendiri dan prestasi. Sedangkan pengahargaan eksternal merupakan

kebutuhan penghargaan yang diberikan pihak eksternal pada seseorang, antara lain berupa status, pengakuan dan perhatian.

- 5) *Self-actualization* (aktualisasi diri). Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan pada diri merupakan dorongan pada diri seseorang untuk menjadi orang yang memiliki kemampuan andal yaitu antara lain terkait dengan kebutuhan berkembang, pencapaian potensi diri sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Wibowo (2013:93), mengatakan kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dientuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Winardi dalam Dewi (2014:21), kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Didalam suatu organisasi sering kali terjadi karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, mereka tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins dalam Wardani (2017:27), kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Kemampuan dalam penelitian ini adalah merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

b. Jenis-jenis Kemampuan

Menurut Wibowo (2013:94), ada beberapa jenis kemampuan sebagai berikut :

1) Kemampuan Intelektual

Intellectual Ability atau Kemampuan Intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Dalam pekerjaan yang menuntut lebih banyak proses informasi, semakin banyak kecerdasan untum dan kemampuan verbal diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaan.

2) Kemampuan Kognitif

Cognitive Ability atau Kemampuan Kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan

pekerjaan dan menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.

3) Kemampuan Emosional

Sebagai bagian dari masalah kemampuan diantaranya tentang kecerdasan intelektual, dimana didalamnya termasuk kecerdasan emosional.

4) Kemampuan Fisik

Physical Ability atau Kemampuan Fisik diberi pengertian sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut *stamina*, *dexterity* (ketangkasan), *strength* (kekuatan), dan karakteristik yang semacam.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Zahara (2013:26-27), dalam Adapun faktor yang mempengaruhi kemampuan tenaga kerja antara lain:

- 1) Pendidikan dan Pelatihan Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu. Salah satu sumber materi pelatihan adalah job description, ataupun pengertiannya uraian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang karyawan sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Gizi dan Kesehatan Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan

kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktifitas kerjanya. Fasilitas dan pelayanan kesehatan mencakup pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan dan stamina, tenaga serta vitalitas tenaga kerja.

d. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Menurut Soeroto dalam Farlen (2011:15), untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat

bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

e. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins dalam Wardani (2017:32) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesanggupan kerja, Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Pendidikan, Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- 3) Masa kerja, Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Dimensi kemampuan menurut Robbins & Judge dalam Dewi (2014:48) meliputi :

- 1) Kemampuan Intelektual, merupakan keahlian dalam menjalankan kegiatan mental.

- 2) Kemampuan Fisik, merupakan keahlian dalam melaksanakan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah Kesanggupan kerja, Pendidikan dan Masa kerja.

B. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Deewar Mahesa September 2010	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))	Variabel Independen : -Motivasi Dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan Variabel Moderating : -Lama Kerja	Hasil analisis menggunakan moderated regresion analysis dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 22 persen variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan variabel moderating yang diteliti dalam penelitian ini dan 78 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model
2	Rita Zahara	Pengaruh Motivasi	Variabel Independen :	- Variabel X1 (motivasi) dan variabel X2 (kemampuan)

	2013	Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Akasia Pekanbaru	-Motivasi Dan Kemampuan Kerja Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan	secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Akasia Pekanbaru. - Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Akasia Pekanbaru adalah variabel X1 (motivasi). Karena selain memiliki kemampuan yang mumpuni, karyawan harus dimotivasi dengan baik agar bersemangat dan bergairah dalam menjalani tugas di setiap harinya. Dan menjadi lebih tertantang untuk terus meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan penghargaan ataupun bonus yang dijanjikan oleh pihak perusahaan. - Variabel independen (motivasi dan kemampuan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang kuat.
3	Rizka Afrisalia Nitasari September 2012	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus	Variabel Independen : - Motivasi Kerja Variabel Dependen : - Kinerja Karyawan Variabel Intervening : -Kepuasan Kerja	Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linier yang dilakukan uji mediasi (intervening) diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan <i>standardized coefficients</i> untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

				melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Aprina Wardani September 2017	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Variabel Independen : - Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Variabel Dependen : - Kinerja Pegawai Variabel Intervening : -Kepuasan Kerja	Berdasarkan analisis penelitian, maka dapat disimpulkan (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (5) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5	Nadia Karina Desember 2016	Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung	Variabel Independen : - Kompetensi Dan Motivasi Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung. Sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung. Dan dari hasil uji beda kompetensi dan kinerja memiliki variance yang sama sedangkan motivasi memiliki variance yang berbeda antara karyawan tetap dan tidak tetap.
6	Frans Farlen Juli 2011	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan	Variabel Independen : - Motivasi Kerja Dan	-Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F table (3,252) sehingga

		<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)</p>	<p>Kemampuan Kerja Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan</p>	<p>keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a. Hal ini berarti secara serempak variable independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi Kinerja Karyawan.</p> <p>-Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,735. Dengan melihat posisi t hitung (3,735) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada didaerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a. Artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.</p> <p>-Nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 3,328. Dengan melihat posisi t hitung (3,328) lebih besar dari t tabel (2,026) maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_a sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a. Artinya secara parsial variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p>
--	--	---	---	---

Sumber : Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual ini menjelaskan aspek teoritis secara garis besar dari judul, yaitu Analisis Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Harapan Sumatra Motor. Untuk itu terdapat berbagai teori mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, yang dilakukan oleh peneliti.

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yang telah di tentukan. Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari penjabaran diatas, tampak bahwa ada hubungan positif antara kinerja karyawan dan motivasi dan semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

b. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Wibowo (2010:86) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi karyawan yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. 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.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Menurut Siagian (2014:89) “menyatakan bahwa, kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu yang pertama Faktor Kemampuan meliputi pengetahuan adalah pendidikan, pengalaman, latihan dan minat dan keterampilan adalah kecakapan dan kepribadian. Hal ini berarti setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi. Yang kedua Faktor Kemampuan meliputi kondisi sosial adalah organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan serikat kerja, kebutuhan individu adalah fisiologis, sosial dan egoistik dan kondisi fisik adalah lingkungan kerja. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari

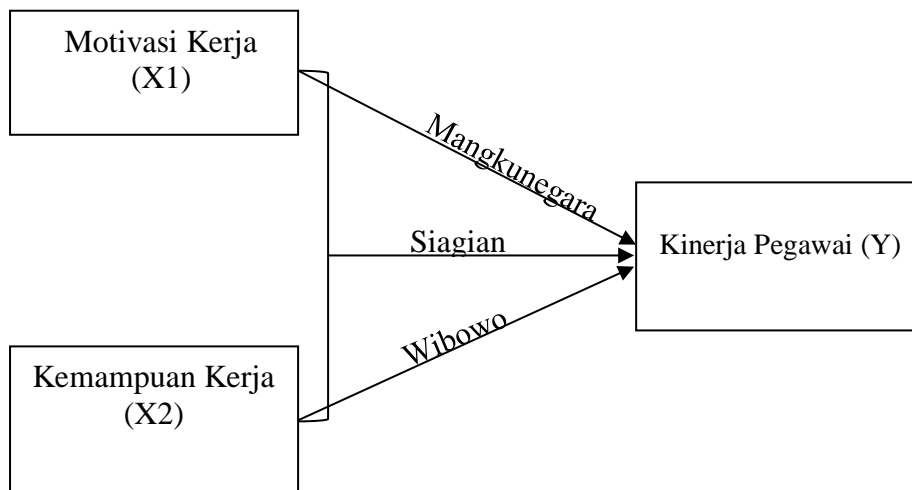
seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

Berdasarkan kerangka Konseptual tersebut dapat dirumuskan paradigma penelitian tentang Analisis Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Harapan Sumatra Motor sebagai berikut:

Maka dengan menggunakan rumus tersebut akan diukur pengaruh variabel independent terhadap variabel independent seperti dibawah ini :

Gambar 2.3

Kerangka Konseptual



Sumber : Penulis 2019

Dimana :

X1 = Motivasi Kerja (*Independent Variable*)

X2 = Kemampuan Kerja (*Independent Variable*)

Y = Kinerja Pegawai (*Dependen Variable*)

D. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani dalam Rusiadi, 2013:79).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Harapan Sumatra Motor.
2. Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Harapan Sumatra Motor.
3. Motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Harapan Sumatra Motor.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut juga sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2013 : 7).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan beserta jalan dan kotanya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat di PT. Harapan Sumatra Motor, Jl. A.H. Nasution No 10 A-D Medan-20146.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Januari hingga Mei 2019 di PT. Harapan Sumatra Motor, Jl. A.H. Nasution No 10 A-D Medan-20146.

Table 3.1
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																		
2	Pengumpulan Data			■																	
3	Interview Awal				■	■	■	■	■												
4	Pembuatan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Seminar Proposal															■					
6	Riset																■	■	■	■	■
7	Pengolahan Data																■	■	■	■	■
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

Sumber : Penulis 2019

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:215), populasi adalah wilayah generalisasi yang tertulis atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini dari jumlah populasi di atas adalah 35 maka jumlah sample yang akan diteliti sebanyak 35 responden Pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* atau semua populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi dibawah 100 orang.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Variabel *Independen*, Variabel ini sering disebut sebagai Variabel Stimulus, *Predictor*, *Antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering

disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variable yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel *Independen* adalah motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2).

- b. Variabel *Dependen*, Variabel *Dependen* sering disebut sebagai Variabel *Out Put*, Kriteria, Konsekuen, Variabel Efek, Variabel Terpengaruh, Variabel Terikat atau Variabel Tergantung. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel *Dependen* adalah kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasionalisasi adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Sugiyono, 2013:38). Pemberian definisi operasionalisasi variabel penelitian ini bertujuan untuk membatasi variabel yang bersangkutan agar tidak menimbulkan arti yang berbeda-beda. Berikut merupakan table definisi operasional pada penelitian ini.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala ukur
1	Motivasi kerja (X1)	<p>proses yang memperhitungkan <i>intensitu</i> (intensitas), <i>direction</i> (arahan) dan <i>persistence</i> (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan</p> <p>(Dian Wijayanto)</p>	<p>1) Kebutuhan fisiologi 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan social 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan aktualisasi diri</p> <p>(Dian Wijayanto)</p>	<p>1) Kebutuhan dasar meliputi sandang, pangan, papan dan kebutuhan fisiologis lainnya. 2) Keamanan dan proteksi dari gangguan, baik gangguan yang bersifat fisik maupun emosional. 3) Cinta kasih, rasa memiliki, penerimaan sosial dan perkawanan. 4) Terdiri atas dua jenis yaitu penghargaan internal antara lain adalah menghargai diri sendiri, kewenangan mengatur diri sendiri dan prestasi. Sedangkan penghargaan eksternal merupakan kebutuhan penghargaan yang diberikan pihak eksternal pada seseorang, antara lain berupa status, pengakuan dan perhatian 5) Dorongan pada diri merupakan dorongan pada diri seseorang untuk menjadi orang yang memiliki kemampuan andal yaitu antara lain terkait dengan kebutuhan berkembang, pencapaian potensi diri sendiri.</p>	Likert

2	Kemampuan kerja (X2)	Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. (Robbins)	1) Kesanggupan kerja 2) Pendidikan 3) Masa kerja (Robbins)	1) Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya 2) Peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan 3) waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas dan atau Kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Syamsir Torang)	1) <i>Time standards</i> 2) <i>Productivity standards</i> 3) <i>Cost standards</i> 4) <i>Quality standards</i> 5) <i>Behavioral standards</i> (Syamsir Torang)	1) Manajemen waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2) Bekerja untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin 3) Mengendalikan biaya dengan cara memotivasi pegawai 4) Usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan 5) Upaya meningkatkan mutu pelayanan	Likert

Sumber : Penulis 2019

E. Jenis dan Sumber Data Penelitian

a. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan. Data adalah semua keterangan seseorang yang dijadikan responden maupun yang berasal dari dokumen, dokumen baik dalam bentuk

statistic atau dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian. (Rusiadi *et. Al*, 2015 : 20).

b. Sumber Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder, yaitu

1. Data Primer, data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus group discussion-FGD*) dan penyebaran kuesioner.
2. Data Sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal dan lain-lain.

Pemahaman terhadap kedua jenis data diatas diperlukan sebagai landasan dalam menentukan teknik serta langkah-langkah pengumpulan data penelitian.

F. Teknik pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Penelitian Lapangan

a. Observasi

Penelitian ini adalah dimana penulis melaksanakan observasi dan pengumpulan data secara langsung di PT. Harapan Sumatra Motor Medan sebagai objek yang akan diteliti. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. (Sugyono, 2013:145).

b. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel penelitian, dimana responden menjawab pertanyaan yang telah tersedia dalam daftar pertanyaan.

Menurut Sugyono (2013:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui berbagai referensi dan buku-buku bacaan yang relevan.

G. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item

instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun analisis data peneliti dengan menggunakan skala pengukur yaitu skala likert seperti pada table di bawah ini.

Tabel 3.3
Skala Penilaian Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono (2013:99)

H. Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terlebih dahulu dengan memberikan kuesioner kepada 35 orang responden yang merupakan pegawai PT. Harapan Sumatra Motor Medan. Suatu instrumen dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* $> r_{tabel} (\alpha ; n-2)$ $n =$ jumlah sampel.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Kriteria pengambilan keputusan

- a. Jika $r_{\alpha} >$ dari r tabel maka pertanyaan tersebut reliabel.
- b. Jika $r_{\alpha} <$ dari r tabel maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Untuk mengetahui kelayakan model analisis jalur, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi jalur yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Menurut Rusiadi *et. Al* (2015 : 164), Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- c) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). 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.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja yang dapat dihitung dengan bantuan

perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 17.00) dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Dependen Variable*)

X1 = Motivasi Kerja (*Independent Variable*)

X2 = Kemampuan Kerja (*Independent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien prediktor

ϵ = Error term/ tingkat kesalahan

1. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

a. Uji t

Menurut Kuncoro (dalam Rusiadi *et. Al*, 2015 : 279), Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- b. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh x_1 dan x_2 secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y . R^2 dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui prosentasi sumbangan pengaruh variabel independent (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependent (Y_1, Y_2, \dots, Y_n). Jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap dependent, atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependent. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent sempurna, atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Harapan Sumatra Motor Medan

PT. Harapan Sumatra Motor Medan merupakan salah tempat penjualan motor sekaligus bengkel yang telah mempunyai nama di Medan. Dealer sekaligus bengkel motor yang beralamat di Jalan Jl. A.H. Nasution No. 10 A-D Medan, ini mempunyai cara pemasaran dari ‘mulut kemulut’ dan promosi melalui media cetak otomotif.

Berawal dari pendirian bengkel sederhana pada tahun 2003, dengan pegawai berjumlah 4 orang. Kini PT. Harapan Sumatra Motor telah menjadi sebuah group dengan 35 orang pegawai, dan bergabung dengan TVS untuk menjadi salah satu dealer resmi untuk penjualan Motor Roda Tiga.

1) Visi dan Misi PT Harapan Sumatra Motor Medan

a) Visi

Menyediakan lapangan pekerjaan, mensejahterakan pegawainya, dan menjadi dealer yang besar dan berkembang.

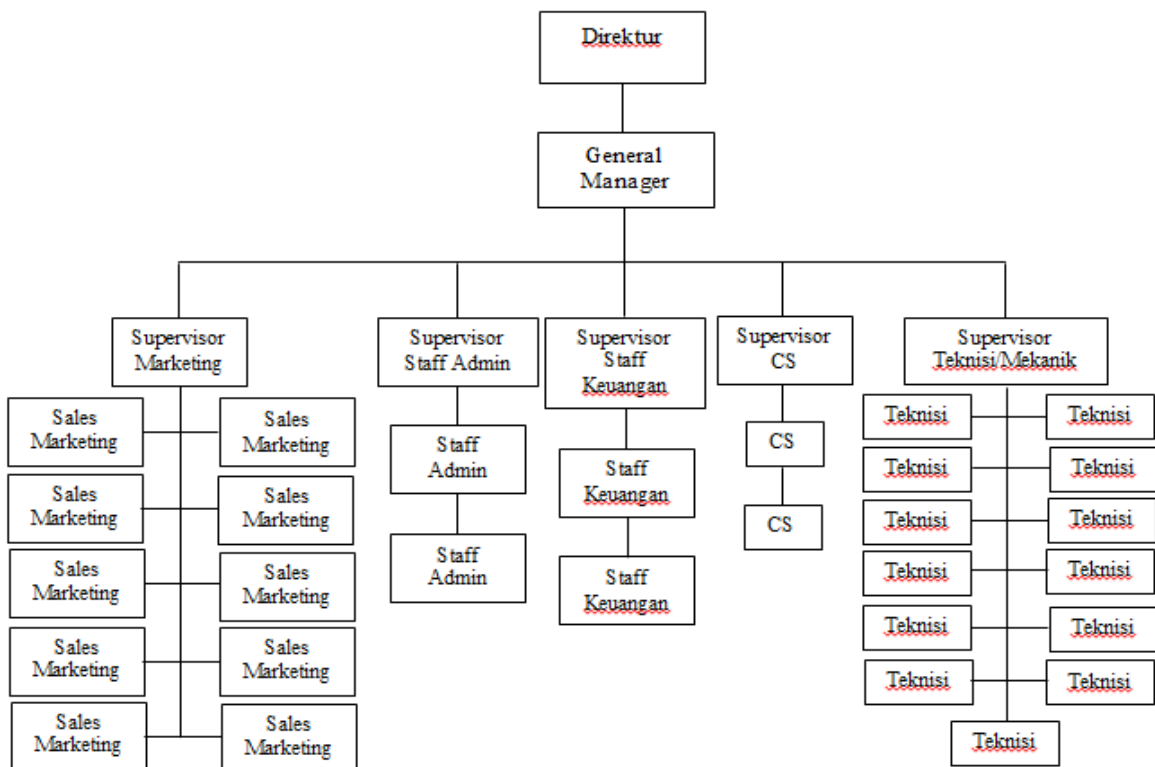
b) Misi

Merajai penjualan motor roda tiga, menyediakan unit motor roda tiga yang sesuai dengan keinginan pelanggan, menyediakan pelayanan cepat dan memuaskan bagi pelanggannya.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi disusun untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Struktur organisasi juga menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab untuk menjalankan masing-masing tugas sesuai dengan bidangnya. Struktur organisasi PT. Harapan Sumatra Motor Medan adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Harapan Sumatra Motor Medan



2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 35 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Proses Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana

responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	29	82.9
2	Perempuan	6	17.1

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2019

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden adalah laki - laki, yaitu sebanyak 29 orang atau 82.9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	13	37.1
2	31-40 Tahun	16	45.7
3	41 Tahun ke atas	6	17.1

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2019

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden berada pada rentang usia 31-40 tahun yang berjumlah 16 orang atau sebesar 45.7% dari total responden.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	General Manager	1	2.9
2	Sales Marketing	5	14.3
3	Supervisor	10	28.6
4	Staff Administrasi	2	5.7
5	Staff Keuangan	2	5.7
6	CS	2	5.7
7	Teknisi	13	37.1

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2019

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa 37.1% pegawai yang menjadi responden memiliki jabatan teknis.

d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Dibawah 1 tahun	3	8.6
2	1-3 tahun	8	22.9
3	3-5 tahun	14	40
4	Diatas 5 tahun	10	28.6

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2019

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa 40% pegawai yang menjadi responden telah menjadi nasabah selama 3-5 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dalam penyebaran angket, masing - masing indikator diwujudkan menjadi 3 butir pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 35 orang.

Tabel 4.5
Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber Sugiyono (2016:216)

Dalam menjawab permasalahan penelitian, kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut, penulis

akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilapangan. Jawaban - jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel - tabel berikut ini :

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Kualitas Produk dibentuk oleh 5 indikator yaitu Kebutuhan Fisiologi, Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing - masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 s/d Tabel 4.10

Tabel 4.6 Penilaian Responen terhadap indikator Kebutuhan Fisiologi ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Perusahaan dalam memberikan gaji kepada saya mampu memenuhi kebutuhan sehari – hari saya dan keluarga		Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktifitas kegiatan tugas		Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	2	5.7	4	11.4	1	2.9
Setuju	20	57.1	21	60	20	57.1
Sangat Setuju	13	37.1	10	28.6	14	40
Mean	3.31		3.17		3.37	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator Kebutuhan Fisiologi (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Perusahaan dalam memberikan gaji kepada saya mampu memenuhi kebutuhan sehari – hari saya dan keluarga. Sebanyak 20 responden (57.1%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.31. Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai merasa gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan sehari-hari mereka.

2. Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktifitas kegiatan tugas. Sebanyak 21 responden (60%) menjawab setuju dengan rerata 3.17. Yang menyatakan perusahaan sudah menyediakan sarana maupun prasarana yang mendukung segala aktifitas pegawai.
3. Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup. Sebanyak 20 responden (57.1%) menjawab sangat setuju dengan rerata 3.37, yang menyatakan pegawai merasa cukup dengan jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap indikator Rasa aman (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua dari Perusahaan		Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja		Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	8.6	1	2.9	3	8.6
Tidak Setuju	5	14.3	4	11.4	8	22.9
Setuju	18	51.4	21	60	15	42.9
Sangat Setuju	9	25.7	9	25.7	9	25.7
Mean	2.94		3.09		2.86	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator Kebutuhan Rasa Aman (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua dari Perusahaan. Sebanyak 18 responden (51.4%)

menyatakan setuju dengan nilai rerata 2.94, Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menjamin kesehatan dan hari tua pegawai.

2. Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja. Sebanyak 21 responden (60%) menjawab setuju dengan rerata 3.09.
3. Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan. Sebanyak 15 responden (42.9%) menjawab setuju dengan rerata 2.86.

Tabel 4.8 Penilaian Responen terhadap indikator Kebutuhan Sosial (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Terjanlinnya kerjasama antara saya dengan pegawai lainnya		Saya dan pegawai lainnya selalu saling membantu bila terjadi masalah		Hubungan antara atasan dan saya selaku pegawai selalu terjalin baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	2	5.7
Tidak Setuju	3	8.6	2	5.7	5	14.3
Setuju	20	57.1	16	45.7	16	45.7
Sangat Setuju	12	34.3	17	48.6	12	34.3
Mean	3.26		3.43		3.09	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator Kebutuhan Sosial (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Terjanlinnya kerjasama antara saya dengan pegawai lainnya. Sebanyak 20 responden (57.1%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.26.
2. Saya dan pegawai lainnya selalu saling membantu bila terjadi masalah. Sebanyak 17 responden (48.6%) menjawab sangat setuju dengan rerata 3.43, yang berarti pegawai baik dalam kerjasama tim.

3. Hubungan antara atasan dan saya selaku pegawai selalu terjalin baik..
Sebanyak 16 responden (45.7%) menjawab setuju dengan rerata 3.09,
yang berarti hubungan antara atasan dan pegawai cukup baik.

Tabel 4.9 Penilaian Responen terhadap indikator Kebutuhan Penghargaan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya selalu mendapat Penghargaan apabila saya berprestasi dalam bekerja		Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan Perusahaan untuk menduduki posisi tertentu		Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	11.4	1	2.9	3	8.6
Tidak Setuju	6	17.1	6	17.1	10	28.6
Setuju	17	48.6	22	62.9	14	40
Sangat Setuju	8	22.9	6	17.1	8	22.9
Mean	2.83		2.94		2.77	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator Kebutuhan Penghargaan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya selalu mendapat Penghargaan apabila saya berprestasi dalam bekerja.
Sebanyak 17 responden (48.6%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 2.83. Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan selalu menghargai pegawai yang berprestasi.
2. Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan Perusahaan untuk menduduki posisi tertentu. Sebanyak 22 responden (62.9%) menjawab setuju dengan rerata 2.94, yang juga menyatakan bahwa dengan kesempatan yang diberikan perusahaan, pegawai semakin giat bekerja.

3. Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan. sebanyak 14 responden (40%) menjawab setuju dengan rerata 2.77. Jawaban ini menggambarkan bahwa atasan selalu menghargai pendapat pegawainya.

Tabel 4.10 Penilaian Responen terhadap indikator Kebutuhan Aktualisasi diri ($X_{1,5}$)

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab		Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju.		Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2.9	2	5.7
Tidak Setuju	1	2.9	4	11.4	2	5.7
Setuju	24	68.6	21	60	21	60
Sangat Setuju	10	28.6	9	25.7	10	28.6
Mean	3.26		3.09		3.11	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab. Sebanyak 24 responden (68.6%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.26 yang artinya pegawai selalu berusaha menjadi lebih baik dalam pekerjaannya.
2. Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju. Sebanyak 21 responden (60%) menjawab setuju dengan rerata 3.09 yang juga berarti pegawai menjadikan saran dan kritik dari atasan sebagai alasan untuk lebih maju.

3. Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. Sebanyak 21 responden (60%) menjawab setuju dengan rerata 3.11 yang berarti dengan motivasi membuat pegawai semakin disiplin dalam bekerja.

b. Variabel Kemampuan Kerja(X₂)

Variabel Kualitas Pelayanan dibentuk oleh 3 indikator yaitu Kemampuan Kerja, Pendidikan dan Masa Kerja. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing - masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.13.

Tabel 4.11 Penilaian Responen terhadap indikator Kemampuan Kerja (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya selalu berusaha untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan yang saya lakukan		Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan institusi		Saya memiliki kemampuan fisik untuk mencapai target kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	2	5.7	2	5.7	2	5.7
Setuju	18	51.4	22	62.9	20	57.1
Sangat Setuju	15	42.9	11	31.4	13	37.1
Mean	3.37		3.26		3.31	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator Kemampuan Kerja (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya selalu berusaha untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan yang saya lakukan. Sebanyak 18 responden (51.4%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.37, yang berarti pegawai memiliki sifat tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan institusi. Sebanyak 22 responden (62.9%) menjawab setuju dengan rerata 3.26.
3. Saya memiliki kemampuan fisik untuk mencapai target kerja. Sebanyak 20 responden (57.1%) menjawab setuju dengan rerata 3.31 yang juga berarti pegawai memiliki kemampuan fisik yang mendukung pekerjaannya.

Tabel 4.12 Penilaian Responen terhadap indikator Pendidikan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan		Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan		Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	5.7	2	5.7
Tidak Setuju	-	-	2	5.7	4	11.4
Setuju	23	65.7	22	62.9	20	57.1
Sangat Setuju	12	34.3	9	25.7	9	25.7
Mean	3.34		3.09		3.03	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator Pendidikan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan. Sebanyak 23 responden (65.7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.34, artinya karyawan bekerja sesuai dengan pendidikan dan pengetahuannya.
2. Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 22 responden (62.9%) menjawab setuju dengan rerata 3.09 hal

ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki andil dalam meningkatkan kemampuan pegawai.

3. Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan. Sebanyak 20 responden (57.1%) menjawab setuju dengan rerata 3.03 yang juga berarti pelatihan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan bakat.

Tabel 4.13 Penilaian Responen terhadap indikator Masa Kerja (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman		Saya membutuhkan waktu yang relatif cepat/tepat untuk menyelesaikan pekerjaan		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2.9	-	-
Tidak Setuju	2	5.7	5	14.3	3	8.6
Setuju	16	45.7	20	57.1	18	51.4
Sangat Setuju	17	48.6	9	25.7	14	40
Mean	3.43		3.06		3.31	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator Masa Kerja (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sudah berpengalaman. Sebanyak 17 responden (48.6%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3.43, artinya pengalaman membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan.
2. Saya membutuhkan waktu yang relatif cepat/tepat untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 20 responden (57.1%) menjawab setuju dengan rerata 3.06.

3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sebanyak 18 responden (51.4%) menjawab setuju dengan rerata 3.31 yang artinya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

c. Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kepuasan Nasabah dibentuk oleh 5 indikator yaitu *Time Standards*, *Productivity Standards*, *Cost Standards*, *Quality Standards*, *Behavioral Standards*. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing - masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.14 s/d Tabel 4.18

Tabel 4.14 Penilaian Responen terhadap indikator *Time Standards* (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan Cermat dan tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas		Saya mampu melakukan pekerjaan dengan efisien		Saya akan berusaha untuk tidak terlambat datang ke kantor dan menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5.7	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	14.3	5	14.3	4	11.4
Setuju	12	34.3	19	54.3	13	37.1
Sangat Setuju	16	45.7	11	31.4	18	51.4
Mean	3.20		3.17		3.40	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator *Time Standards* (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan Cermat dan tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Sebanyak 16 responden

(45.7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.20. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai sangat cermat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Saya mampu melakukan pekerjaan dengan efisien. Sebanyak 19 responden (54.3%) menjawab setuju dengan rerata 3.17 yang artinya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien.
3. Saya akan berusaha untuk tidak terlambat datang ke kantor dan menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 18 responden (51.4%) menjawab sangat setuju dengan rerata 3.50 yang berarti pegawai mengupayakan untuk tetap datang tepat waktu agar menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.15 Penilaian Responen terhadap indikator *Productivity Standards* (Y_{12})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi saya		Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan/harapan atasan		Saya akan selalu mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan sehingga saya dapat meningkatkan karir saya di Perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5.7	1	2.9	-	-
Tidak Setuju	3	8.6	3	8.6	3	8.6
Setuju	21	60	18	51.4	19	54.3
Sangat Setuju	9	25.7	13	37.1	13	37.1
Mean	3.06		3.23		3.29	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator *Productivity Standards* (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai bagi saya. Sebanyak 21 responden (60%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.06 yang artinya perusahaan sudah baik dalam hal fasilitas kerja.
2. Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan/harapan atasan. Sebanyak 18 responden (51.4%) menjawab setuju dengan rerata 3.38 yang berarti pegawai dapat memenuhi standard hasil kerja yang diinginkan atasan.
3. Saya akan selalu mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan sehingga saya dapat meningkatkan karir saya di Perusahaan. Sebanyak 19 responden (54.3%) menjawab setuju dengan rerata 3.29 yang juga berarti pegawai selalu berusaha meningkatkan karir dengan mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan.

Tabel 4.16 Penilaian Responen terhadap indikator *Cost Standards* (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan saya		Bonus yang diberikan Perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja dalam bekerja		Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	3	8.6	3	8.6
Tidak Setuju	4	11.4	7	20	4	11.4
Setuju	19	54.3	17	48.6	19	54.3
Sangat Setuju	12	34.3	8	22.9	9	25.7
Mean	3.23		2.86		2.97	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator *Cost Standards* (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan saya. Sebanyak 19 responden (54.3%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.23.
2. Bonus yang diberikan Perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja dalam bekerja. Sebanyak 17 responden (48.6%) menjawab cukup setuju dengan rerata 2.86.
3. Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima. Sebanyak 19 responden (54.3%) menjawab setuju dengan rerata 2.97.

Tabel 4.17 Penilaian Responen terhadap indikator *Quality Standards* (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik		Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja		saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang maksimal	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	2	5.7	3	8.6	1	2.9
Setuju	23	65.7	18	51.4	24	68.6
Sangat Setuju	10	28.6	14	40	10	28.6
Mean	3.23		3.31		3.26	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator *Quality Standards* (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik. Sebanyak 23 responden (65.7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.23. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu mengikuti standar kualitas kerja yang diteapkan.
2. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja. Sebanyak 18 responden (51.4%) menjawab setuju

dengan rerata 3.31. Jawaban ini juga menggambarkan bahwa pegawai selalu ingin menghasilkan standar kualitas kerja yang terbaik.

3. Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang maksimal. Sebanyak 24 responden (68.6%) menjawab setuju dengan rerata 3.26. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang maksimal.

Tabel 4.18 Penilaian Responen terhadap indikator *behavioral Standards* (Y_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya menguasai perkembangan teknologi		Saya dapat menuangkan kreativitas yang saya miliki dalam pekerjaan saya sekarang		saya selalu memberikan ide yang nyata untuk kemajuan Perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	2	5.7	1	2.9	-	-
Setuju	20	57.1	19	54.3	20	57.1
Sangat Setuju	13	37.1	15	42.9	15	42.9
Mean	3.31		3.40		3.43	

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Indikator *Behavioral Standards* (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pertanyaan sebagai berikut :

1. Saya menguasai perkembangan teknologi. Sebanyak 20 responden (57.1%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.31 yang berarti pegawai sudah menguasai perkembangan teknologi yang berhubungan dengan pekerjaannya.
2. Saya dapat menuangkan kreativitas yang saya miliki dalam pekerjaan saya sekarang. Sebanyak 19 responden (54.3%) menjawab setuju dengan rerata

3.40 yang artinya pegawai dapat menggunakan kreatifitasnya didalam pekerjaan.

3. Saya selalu memberikan ide yang nyata untuk kemajuan Perusahaan. Sebanyak 20 responden (57.1%) menjawab setuju dengan rerata 3.43 yang juga berarti pegawai ikut menyumbangkan ide-ide untuk memajukan perusahaan.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 (Sugiono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013 : 204). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total lebih kecil ($<$) dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika lebih besar ($>$) dari 0,30 butir pertanyaan dinyatakan valid.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.19 sampai dengan tabel 4.24 yang merupakan hasil pengolahan dari SPSS ver. 17.0 dibawah ini.

Tabel 4.19 Uji Validitas X₁ (Motivasi Kerja)

No	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1.1.1	0.3	0.463	Valid
1.1.2	0.3	0.613	Valid
1.1.3	0.3	0.479	Valid
1.2.4	0.3	0.604	Valid
1.2.5	0.3	0.337	Valid
1.2.6	0.3	0.478	Valid
1.3.7	0.3	0.350	Valid
1.3.8	0.3	0.359	Valid
1.3.9	0.3	0.678	Valid
1.4.10	0.3	0.576	Valid
1.4.11	0.3	0.494	Valid
1.4.12	0.3	0.574	Valid
1.5.13	0.3	0.424	Valid
1.5.14	0.3	0.446	Valid
1.5.15	0.3	0.490	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diketahui r hitung $>$ r tabel yang artinya hasil uji validitas dari 15 pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0.30.

Tabel 4.20 Uji Validitas X₂ (Kemampuan Kerja)

No	r Tabel	r Hitung	Keterangan
2.1.1	0.3	0.522	Valid
2.1.2	0.3	0.784	Valid
2.1.3	0.3	0.766	Valid
2.2.4	0.3	0.598	Valid
2.2.5	0.3	0.405	Valid
2.2.6	0.3	0.733	Valid
2.3.7	0.3	0.441	Valid
2.3.8	0.3	0.716	Valid
2.3.9	0.3	0.396	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diketahui r hitung $>$ r tabel yang artinya hasil uji validitas dari 9 pertanyaan pada variabel Kemampuan Kerja dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0.30.

Tabel 4.21 Uji Validitas Y (Kinerja)

No	r Tabel	r Hitung	Keterangan
3.1.1	0.3	0.530	Valid
3.1.2	0.3	0.417	Valid
3.1.3	0.3	0.464	Valid
3.2.4	0.3	0.665	Valid
3.2.5	0.3	0.528	Valid
3.2.6	0.3	0.568	Valid
3.3.7	0.3	0.454	Valid
3.3.8	0.3	0.636	Valid
3.3.9	0.3	0.476	Valid
3.4.10	0.3	0.438	Valid
3.4.11	0.3	0.614	Valid
3.4.12	0.3	0.568	Valid
3.5.13	0.3	0.397	Valid
3.5.14	0.3	0.489	Valid
3.5.15	0.3	0.485	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 diatas diketahui r hitung $>$ r tabel yang artinya hasil uji validitas dari 15 pertanyaan pada variabel Kinerja dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0.30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner

dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sunyoto, 2013 : 114).

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

Tabel 4.22 Uji Reliabilitas X₁ (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15

sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,853>0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23 Uji Reliabilitas X₂ (Kemampuan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	9

sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,852>0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24 Uji Reliabilitas Y (Kinerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15

sumber : Hasil Pengelolaan SPSS versi 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,853>0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang

telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pertanyaan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

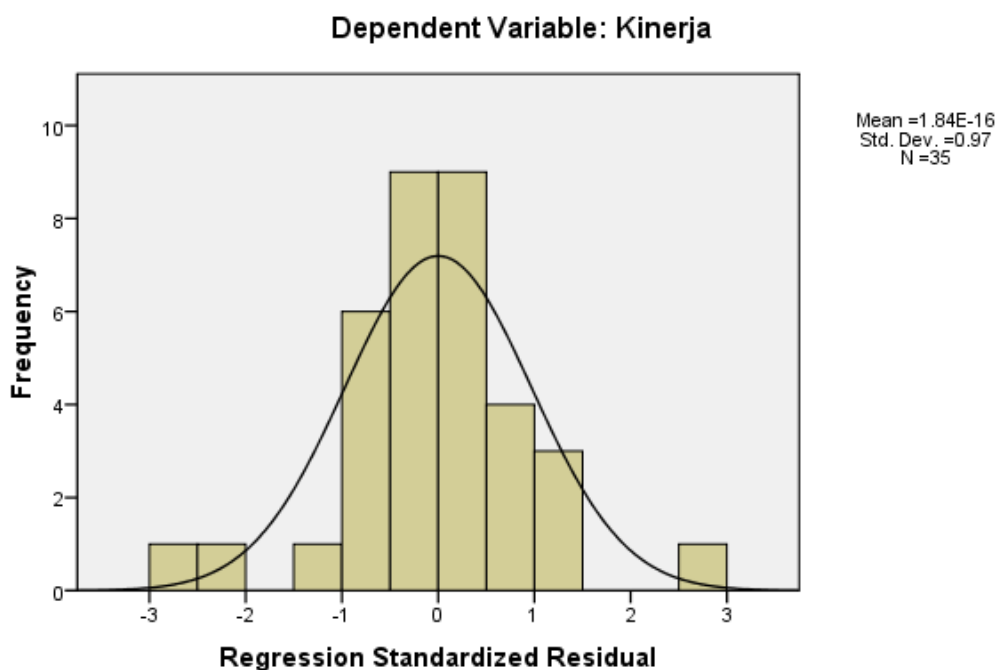
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Rusiadi, 2013 : 164)

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik yang dihasilkan SPSS. Hasil dapat dilihat pada Gambar berikut.

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Kinerja (Y)
Histogram

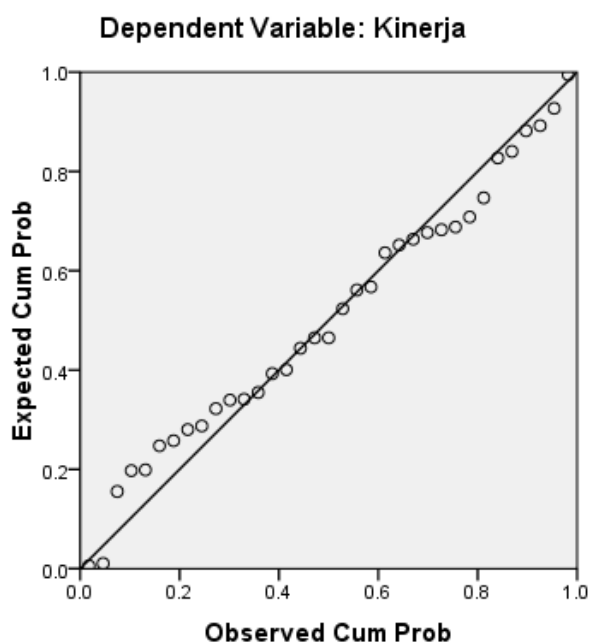


Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 17.0, 2019

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas kinerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal yang dijelaskan dengan

gambar histogram di atas yang memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas Kinerja (Y)
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 17.0, 2019

Kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan PP Plot pada gambar 4.3 terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 4.25 Hasil One Sample Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68948291
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.086
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 17.0, 2019

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.618 dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0.839 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Atau nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0.05 maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). 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 4.26 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.673	1.485
Kemampuan Kerja	.673	1.485

a. Dependent Variable: Kinerja

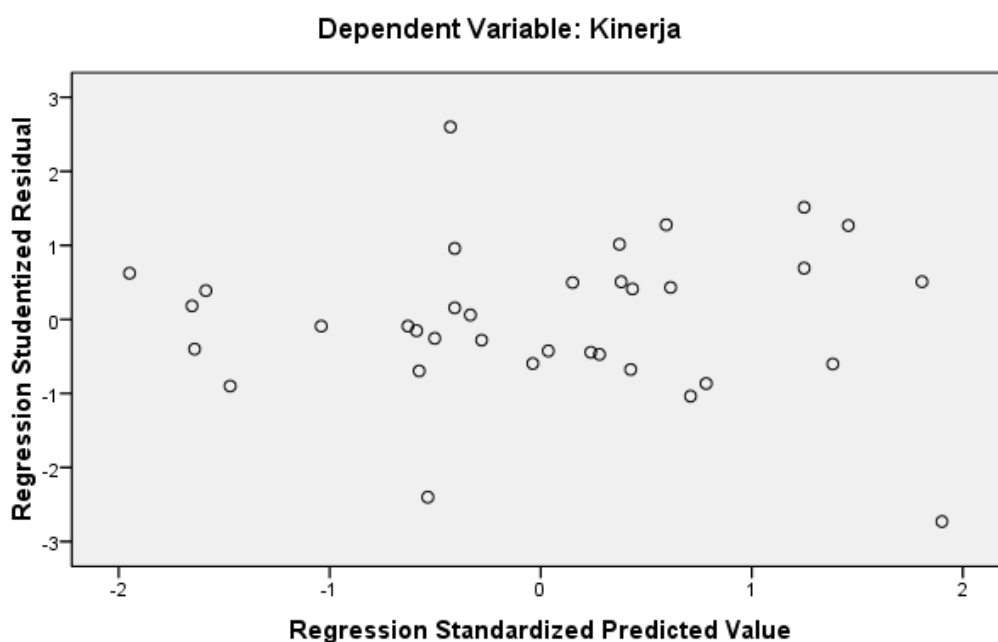
Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 17.0, 2019

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan *VIF* pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* yang besarnya jauh melebihi angka 0,1 dan *VIF* variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10.

c. Uji Heterokreditas

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

Gambar 4.4 Uji Heteroskedasitisitas Kinerja Scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0, 2019

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.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < \alpha 5\%$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.27 Uji F terhadap Kinerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805.582	2	402.791	27.850	.000 ^a
	Residual	462.818	32	14.463		
	Total	1268.400	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 27,850 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.28 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013

:279). Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows* maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.28 Uji t terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.619	5.502		1.385	.176
Motivasi Kerja	.360	.122	.384	2.948	.006
Kemampuan Kerja	.820	.208	.513	3.941	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Pengolahan SPSS versi 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

a) H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

b) H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2.948 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,036 dan signifikan sebesar 0,006, sehingga $t_{hitung} 2.948 > t_{tabel} 2,036$ dan signifikan $0,006 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

a) H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

b) H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3.941 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,036 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3.941 > t_{tabel} 2,036$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan(R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh/kemampuan variabel independen dalam menerangkan/ menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.32 :

Tabel 4.29 Hasil Uji Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.612	3.803

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Pengolahan SPSS versi 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,635 (63,5%). Hal ini menunjukkan bahwa secara serentak persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 63,5%. Dalam hal ini motivasi kerja dan kemampuan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 63,5% sedangkan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, stress kerja, kompensasi dan lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
- 2) Nilai R (korelasi ganda) diperoleh sebesar 0.797. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 79,7%.

7. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (motivasi dan kemampuan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dalam penelitian ini variabel independen yang meliputi: variabel motivasi dan kemampuan diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai. Rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Tabel 4.30 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.619	5.502		1.385	.176
	Motivasi Kerja	.360	.122	.384	2.948	.006
	KemampuanKerja	.820	.208	.513	3.941	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Pengolahan SPSS versi 17.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,619 + 0,360X_1 + 0,820X_2 + \epsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 7,619
- Jika terjadi peningkatan motivasi (X_1) sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,360.
- Jika terjadi kemampuan (X_2) sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,820.

B. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.948 dengan sig. 0.006. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan oleh PT. Harapan Sumatra Motor Medan, akan menyebabkan meningkatkan kinerja secara bersamaan sebesar 0,360 satuan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nitasari (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini juga menjawab tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor yang mana hasilnya adalah Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Harapan Sumatra Motor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu tidak adanya apresiasi dari perusahaan terhadap pegawai yang berprestasi yang dapat menambah

motivasi kerja pegawai di perusahaan dan tata ruang kantor yang tidak sesuai SOP membuat kurang semangat dalam bekerja.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja di PT. Harapan Sumatra Motor berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.941 dengan sig. 0.000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan PT. Harapan Sumatra motor, akan menyebabkan meningkatkan kinerja secara bersamaan sebesar 0.820 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini juga menjawab tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor yang mana hasilnya adalah kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Harapan Sumatra Motor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu kurangnya fasilitas kerja yang mendukung untuk menyalurkan kemampuannya, pegawai kurang

berinteraksi atau mendekati diri kepada atasan dan pegawai yang menunda-nunda pekerjaan membuat kinerja pegawai menurun.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja di PT. Harapan Sumatra Motor. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 27.850 dengan tingkat sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja di PT. Harapan Sumatra Motor secara bersamaan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2014) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini juga menjawab tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor yang mana hasilnya adalah Proses Sistem Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Harapan Sumatra Motor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Harapan Sumatra Motor Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah

yaitu tidak adanya apresiasi dari perusahaan terhadap pegawai yang berprestasi yang dapat menambah motivasi kerja pegawai di perusahaan, tata ruang kantor yang tidak sesuai SOP membuat kurang semangat dalam bekerja, kurangnya fasilitas kerja yang mendukung untuk menyalurkan kemampuannya, pegawai kurang berinteraksi atau mendekati diri kepada atasan dan pegawai yang menunda-nunda pekerjaan membuat kinerja pegawai menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai motivasi kerja dan kemampuan kerja pada PT. Harapan Sumatra Motor, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Harapan Sumatra Motor Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) adalah 2.948 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,036 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.948 > t_{tabel} 2,036$) dan nilai signifikan sebesar 0,006 ($0,006 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,360, yang berarti setiap ada peningkatan motivasi kerja (X_1) yang dilakukan oleh PT. Harapan Sumatra Motor Medan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai bersamaan sebesar 0,360 satuan dan signifikan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Harapan Sumatra Motor Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Kemampuan Kerja (X_2) adalah 3.941 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,036 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.941 > t_{tabel} 2,036$) dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,820, yang berarti setiap ada peningkatan motivasi kerja (X_1) yang dilakukan oleh PT. Harapan Sumatra Motor Medan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai bersamaan sebesar 0,820 satuan dan signifikan.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi kerja dan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Harapan Sumatra Motor Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 27,850 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.28 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti setiap ada peningkatan motivasi kerja dan kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai di PT. Harapan Sumatra Motor secara bersamaan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan kerjasama tim para pegawai dan disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pendapat pegawai, agar pegawai merasa dihargai dengan mendengarkan pendapatnya. Solusi yang harus dilakukan PT. Harapan Sumatra Motor Medan yaitu dengan cara mendengarkan dan menghargai setiap pendapat atau ide yang dimiliki pegawainya. Mendengarkan pendapat atau ide pegawai tidak hanya berdampak pada performa seorang pemimpin, namun juga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri serta pegawai akan merasa dihargai dan dianggap berarti dalam perusahaan.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang sudah berpengalaman atau mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dan disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan pembinaan

sumber daya manusia dalam pemberian kesempatan untuk mengembangkan bakat dalam bekerja. Solusi yang harus dilakukan PT. Harapan Sumatra Motor yaitu dengan cara mengevaluasi pegawai-pegawai dengan tingkat kemampuan dan kinerja yang masih rendah, serta memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai.

3. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang ikut menyumbangkan ide-ide untuk memajukan perusahaan dan disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan pemberian bonus kepada pegawai guna meningkatkan semangat dan motivasi kerja dalam bekerja. Solusi yang harus dilakukan PT. Harapan Sumatra Motor yaitu dengan memberikan penghargaan kepada pegawai atas peningkatan kerja sekecil apa pun untuk semangat kerja pegawai. Penghargaan ini bisa berupa bonus tahunan, insentif bulanan, maupun kenaikan jabatan sesuaikan kinerja masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Akhmad, Jaenuddin. 2012. *Manajemen Perkantoran & Bisnis*. Penerbit Lentera Ilmu Cendaka, Jakarta.
- Akhmad, Jaenuddin. 2012. *Membangun Psikologi Kerja dan Aplikasi Etika Profesi*. Penerbit Lentera Ilmu Cendaka, Jakarta.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Kompri. 2016. *Motivasi Pembelajaran*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. AnwarPrabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Rosda.Bandung
- Ricardianto, Prasadja. 2014. *Human Capital Management*. Penerbit IN MEDIA, Bogor.
- Rusiadi (dkk). 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. USU Press, Medan.
- Sihombing, Sarinah (dkk). 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit IN MEDIA, Bogor.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV.Afabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Penerbit PT.Gramedia, Jakarta.

SKRIPSI DAN JURNAL

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.\
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, And M. Khaddafi. (2015). "Swot Analysis Of The Regional Development Strategy City Field Services For Clean Water Needs". *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, Pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Dewi, Nurul Rohana. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Taruna Sejahtera)*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga.
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.

- Mustika, Asra Putri. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Ditinjau dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. Jepa, 3(1), 1-10.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Wardani, Aprina. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Yulius, Saka. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerja Umum Provinsi Bengkulu*. Universitas Bengkulu.
- Zahara, rita. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Akasia Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru