



**ANALISIS KEMAMPUAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ASTAJAYA NIRWIGHNATA  
DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**LASIMA WARNI SINAGA**

**NPM : 1625311087**

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : LASIMA WARNI SINAGA  
NPM : 1625311087  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ASTAJAYA NIRWIGHNATA, DELI  
SERDANG

MEDAN, 20 MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



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

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA** : LASIMA WARNI SINAGA  
**NPM** : 1625311087  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**TINGKAT** : SI (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT ASTAJAYA NIRWIGHNATA, DELI  
SERDANG

MEDAN, 20 MEI 2019

**REKTOR**



**NURAFRINA SREOGAR, S.E., M.Si**

**ANGGOTA - I**

**(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)**

**ANGGOTA - II**

**EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si**

**ANGGOTA - III**

**(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)**

**ANGGOTA - IV**

**(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lasima Warni Sinaga  
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Berombang/ 28 November 1994  
NPM : 1625311087  
Fakultas : Sosial & Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Jamin Ginting No 123

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

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

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

Medan, 20 Mei 2019

Yang membuat pernyataan



(Lasima Warni Sinaga)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : LASIMA WARNI SINAGA  
NPM : 1625311087  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SDM  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTAJAYA NIRWIGHNATA  
DELI SERDANG.

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, 20 Mei 2019



(Lasima Warni Sinaga)

**TANDA BEBAS PUSTAKA**

No. 1727 / Pmp / BP / 2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

Medan, 31 JAN 2019



FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 Januari 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LASIMA WARNI SINAGA  
Tempat/Tgl. Lahir : Sei Berombang / 28 November 1994  
Nama Orang Tua : PARDI SINAGA  
N. P. M : 1625311087  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082210233448  
Alamat : Jl. Jamin Ginting No.123



Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisa Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya 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.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>
5. Uk. Termin Garait	<b>R</b>	<b>4.200.000</b>
		<b>6.300.000</b>

31/01-19  
Date

Hormat saya  
*[Signature]*  
LASIMA WARNI SINAGA  
1625311087



Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku 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 (asli) - Mhs.ybs. \*



## 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	: LASIMA WARNI SINAGA
Tempat/Tgl. Lahir	: Sei Berombang / 28 November 1994
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1625311087
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 124 SKS, IPK 3.44

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Analisa Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Analisa Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang	<input type="checkbox"/>
3.	Analisa Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang	<input type="checkbox"/>

NB: Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

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

Medan, 16 Juli 2018  
 Perintah,  
  
 ( LASIMA WARNI SINAGA )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : 16/4/18.  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Nurdiana Setiawan, S.E., M.M. )

Tanggal : 07-08-2018  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Emi Watiyuni )

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------





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

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 50200511 Medan  
fasosa@pancabudo.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA**  
**PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

..... hari ini, Senin... Tanggal, 20. Bulan, Mei..... Tahun, 2019....., telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Akademik ..... bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : Lasima Warni Sinaga  
 Npm : 1625311087  
 Program Studi : Manajemen  
 Tanggal Ujian : 20 Mei 2019  
 Judul Skripsi Lama : Analisa Pelatihan dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang  
 Judul Skripsi Baru : Analisis Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada P.T. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang

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

JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Muzafira Siregar, SE., M.Si	
Anggota I/ Pembimbing I	Nashrudin Setiauwari, SE., MM	
Anggota II/ Pembimbing II	Emi Wakhyuni, SE., M.Si	
Anggota III/ Penguji I	Rizal Ahmad, SE., M.Si	
Anggota IV/ Penguji II	Dr Muhamad Toxib Dalay, SE., M.Si	





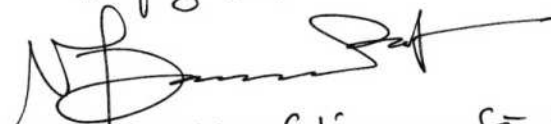


UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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 : NASHRUDIN SETIAWAN, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : EMI WAKHUMI, SE, M.S.  
 Nama Mahasiswa : LASIMA WARNI SINAGA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311087  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTAJAYA NIRWIGHNATA, DELI SERDANG.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
8/10/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NP	superbaik
	Bab II Definisi Operasional	NP	—
	Bab III Kerangka Konseptual	NP	—
11/10/18	ace seminar proposal		

Dopig I.  
  
 Nashrudin Setiawan, SE, MM

Medan, 19 April 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: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : NASRUDIN SETIAWAN, SE., MM  
 Dosen Pembimbing II : ENI WAKHYUNI, SE., M.S.  
 Nama Mahasiswa : LASIMA WARNI SINAGA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311087  
 Jenjang Pendidikan : S1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTAJAYA NIRWIENNATA, DELI SERDANG.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
8/10/18	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyajian fenomena</li> <li>- Perbaikan kerangka konseptual</li> <li>- Penambahan penelitian terdahulu</li> <li>- Perbaikan daftar pustaka</li> <li>- perbaikan penulisan</li> <li>- Perbaikan kuisioner</li> </ul>	  	

8/10/18

  
 Eni W

Medan, 19 April 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,  
  
  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

\*) Coret yang tidak perlu





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 : NASRUDIN SETIAWAN, SE., MM  
 Dosen Pembimbing II : EMI WAKHMUNI, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : LASIMA WARNI SINAGA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311087  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KAPRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTATAYA NIRWIHATA, DELI SERDANG

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/12/18.	Bab I Identifikasi Masalah Revisi Masalah	NS	di perbaiki.
	Bab II Definisi Operasional	NS	---
11/1/19.	Kerangka konseptual Bab III Populasi & Sampel	NS	---
11/1/19.	Bab IV & V Kesimpulan & Saran Quisyon	NS	---
11/1/19.	ace siday meja lujan	NS	

Doping I.

*(Signature)*  
 Nasrudin Setiawan, SE., MM.

Medan, 22 Januari 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



*(Signature)*  
 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: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : NAZRUDIN SETIAWAN, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : EMILIA WAKHUNI, SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : LASIMA WARNI SINAGA  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311087  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTAJAYA NIRWIGHNATA, DELI SERDANG.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/19	- Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah  - Bab II Hipotesis  - Bab III Populasi & Sampel  - Bab IV & V Kesimpulan & Saran	<i>[Handwritten signature]</i>	
1/1/19	Aa Siy Mga Hiy	<i>[Handwritten signature]</i>	

*[Handwritten signature]*  
 Emi W

Medan, 22 Januari 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



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

### Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

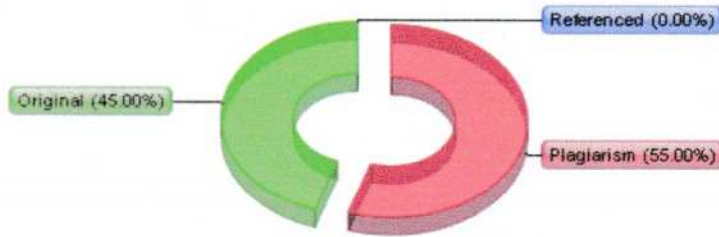
Analyzed document: 29-01-19 5:20:43 PM

# "LASIMA WARNI SINAGA\_1625311087\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 158	wrds: 27506	<a href="http://www.jurnalmudiraindure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-KOMPENSASI-TERHADAP-...">http://www.jurnalmudiraindure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-KOMPENSASI-TERHADAP-...</a>
% 101	wrds: 17260	<a href="https://docplayer.info/112313145-Analisis-komitmen-organisasi-iklim-kerja-dan-pengembangan...">https://docplayer.info/112313145-Analisis-komitmen-organisasi-iklim-kerja-dan-pengembangan...</a>
% 43	wrds: 9074	<a href="https://mafiadoc.com/pengaruh-jejaring-sosial-facebook-terhadap-_5a172bf01723ddb483953f1c....">https://mafiadoc.com/pengaruh-jejaring-sosial-facebook-terhadap-_5a172bf01723ddb483953f1c....</a>

[Show other Sources:]

Processed resources details:

258 - Ok / 65 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



Wiki Detected!

Google Books:



GoogleBooks Detected!

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

Excluded Urls:



**PT. ASTAJAYA NIRWIGHNATA**

Manufacturing of Cementing Accessories & Oil Fields Equipment

No. Asta-125/SK-XII/2018

Medan, 05 Desember 2018

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Medan

Perihal : *Permohonan Research*

Dengan hormat,

Membalas surat saudara No.: 3068/17/FSSM/2018 tanggal 28 November 2018 perihal pada pokok surat di atas, dengan ini kami sampaikan bahwasannya kami memberi izin kepada mahasiswa dari instansi saudara:

Nama	: Lasima Warni Sinaga
NPM	: 1625311087
Fakultas	: Sosial Sains
Prodi	: Manajemen
Judul Penelitian	: Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang

Melakukan penelitian di PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang untuk keperluan dalam penulisan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Hormat Kami,



Djoni Indra  
General Manager

**Factory :**

Jln. Raya Medan - Percut Sei Tuan, No. 30, Sampali - Medan 20371,  
Sumut - Indonesia; Phone (061)6630970,6630994, Fax (061)6610257,  
Website : www.astajaya.co.id ; Email : astajaya@indosat.net.id ; info@astajaya.co.id

**Head Office :**

Komp. Duta Mas Blok C-2 No. 18, Jln. R.S. Fatmawati No. 39  
Jakarta 12150 - Indonesia, Phone : (021) 7229494 (Hunting) Fax (021) 7229194



## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang. Pendekatan penelitian ini adalah dengan kuantitatif. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung. Penelitian ini menggunakan metode analisis data uji T, Uji F dan uji determinasi. Hasil hipotesis mediasi nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwakemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.

**Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*This research is purposed to analyze the effect of ability and motivation on employee performance at PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang. The approach of this research is quantitative. Data collected through a questionnaire. This research was conducted with the aim to analyze the effect of ability and motivation on employee performance directly. This study uses data analysis methods T test, F test and determination test. The results of the mediation hypothesis value of indirect effect is greater than direct effect. This shows that the ability and motivation significantly influence employee performance at PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.*

***Keywords: Ability, Motivation and Employee Performance***

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kemampuan .....	9
a. Pengertian Kemampuan Kerja .....	9
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja .....	9
c. Indikator Kemampuan Kerja .....	11
2. Motivasi .....	12
a. Pengertian Motivasi .....	12
b. Jenis-jenis Motivasi .....	14
c. Metode-metode Motivasi .....	15
d. Faktor-faktor Motivasi .....	15
e. Teori Motivasi .....	16
f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	18
g. Model Motivasi .....	20
h. Indikator Motivasi Kerja .....	21
3. Kinerja Karyawan.....	21
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
b. Penilaian Kinerja Karyawan .....	22
c. Manfaat Penilaian Kinerja .....	23
d. Tujuan Penilaian Kinerja .....	23
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
f. Indikator Kinerja Karyawan .....	25
B. Penelitian Terdahulu .....	26
C. Kerangka Konseptual .....	28
D. Hipotesis.....	29



<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	32
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	42
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	42
a. Sejarah singkat PT. Astajaya Nirwighnata .....	42
b. Visi dan Misi .....	43
c. Struktur Organisasi .....	44
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	45
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	45
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa46 Kerja Karyawan.....	46
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
a. Variabel X <sub>1</sub> (Kemampuan) .....	47
b. Variabel X <sub>2</sub> (Motivasi) .....	56
c. Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	63
4. Pengujian Validitas dan Realiabilitas.....	69
a. Pengujian Validitas .....	69
1. Uji Validitas (X <sub>1</sub> ) Kemampuan .....	69
2. Uji Validitas (X <sub>2</sub> ) Motivasi .....	70
3. Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan .....	71
b. Pengujian Reliabilitas.....	71
1. Uji Reliabilitas (X <sub>1</sub> ) Kemampuan .....	72
2. Uji Reliabilitas (X <sub>2</sub> ) Motivasi .....	72
3. Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan .....	72
5. Statistik Deskriptif .....	73
6. Pengujian Asumsi Klasik .....	74
a. Uji Normalitas Data.....	74
b. Uji Multikolinearitas .....	76
c. Uji Heteroskedastisitas .....	77
7. Regresi Linear Berganda.....	77
8. Uji Keseuaian .....	78
a. Uji Signifikan Simultan .....	78
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	79
c. Koefisien Determinasi .....	81
B. Pembahasan .....	82
1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	82
3. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Terhadap Kierja Karyawan .....	83

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>TABEL 2.1</b>	<b>Penelitian Terdahulu ..... 28</b>
<b>TABEL 3.1</b>	<b>Skedul Proses Penelitian ..... 35</b>
<b>TABEL 3.2</b>	<b>Defenisi Operasional Variabel..... 37</b>
<b>TABEL 4.1</b>	<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .... 48</b>
<b>TABEL 4.2</b>	<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 48</b>
<b>TABEL 4.3</b>	<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan ..... 49</b>
<b>TABEL 4.4</b>	<b>Saya bekerja sesuai dengan pengetahuan dan pendidikan saya ..... 50</b>
<b>TABEL 4.5</b>	<b>Saya bekerja sesuai dengan pendidikan terakhir saya ..... 51</b>
<b>TABEL 4.6</b>	<b>Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang diberikan ..... 51</b>
<b>TABEL 4.7</b>	<b>Saya mengikuti pelatihan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai perkerjaan ..... 52</b>
<b>TABEL 4.8</b>	<b>Saya mengikuti pelatihan yang meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja ..... 53</b>
<b>TABEL 4.9</b>	<b>Saya diberikan materi pelatihan yang mudah untuk dipahami ..... 53</b>
<b>TABEL 4.10</b>	<b>Saya merasa pelatih terlihat siap dan menguasai ilmu pelatihan yang diberikan ..... 54</b>
<b>TABEL 4.11</b>	<b>Saya merasa peserta mengerti pelatihan dengan baik..... 55</b>
<b>TABEL 4.12</b>	<b>Saya merasa ilmu yang saya peroleh akan mengembangkan pekerjaan saya kedepannya..... 55</b>
<b>TABEL 4.13</b>	<b>Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman ..... 56</b>
<b>TABEL 4.14</b>	<b>Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang saya miliki ..... 57</b>



<b>TABEL 4.15</b>	<b>Saya memiliki keterampilan untuk meningkatkan kinerja saya.....</b>	<b>57</b>
<b>TABEL 4.16</b>	<b>Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.....</b>	<b>58</b>
<b>TABEL 4.17</b>	<b>Saya mampu bekerja cepat dan melaksanakan tugas dengan rutin.....</b>	<b>59</b>
<b>TABEL 4.18</b>	<b>Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang di berikan dengan baik sesuai dengan target kerja. ....</b>	<b>59</b>
<b>TABEL 4.19</b>	<b>Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan .....</b>	<b>60</b>
<b>TABEL 4.20</b>	<b>Saya merasa kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan .....</b>	<b>61</b>
<b>TABEL 4.21</b>	<b>Saya bertanggung jawab ketika diberikan pekerjaan oleh pimpinan. ....</b>	<b>61</b>
<b>TABEL 4.22</b>	<b>Saya melaksanakan suatu pekerjaan selalu optimal dan penuh tanggung jawab dalam mengambil resiko .....</b>	<b>62</b>
<b>TABEL 4.23</b>	<b>Saya melakukan komunikasi dengan baik kepada sesama karyawan.....</b>	<b>63</b>
<b>TABEL 4.24</b>	<b>Saya menjaga persahabatan dengn tim kerja.....</b>	<b>63</b>
<b>TABEL 4.25</b>	<b>Saya merasa pemimpin saya cukup adil dalam segala hal .....</b>	<b>64</b>
<b>TABEL 4.26</b>	<b>Saya harus tetap menjaga data perusahaan terhadap orang lain.....</b>	<b>65</b>
<b>TABEL 4.27</b>	<b>Saya harus tetap teladan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan .....</b>	<b>65</b>
<b>TABEL 4.28</b>	<b>Saya merasa kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan .....</b>	<b>66</b>
<b>TABEL 4.29</b>	<b>Saya sangat dengan segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan .....</b>	<b>67</b>
<b>TABEL 4.30</b>	<b>Saya bisa bekerja dengan cepat dan tepat .....</b>	<b>67</b>
<b>TABEL 4.31</b>	<b>Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus .....</b>	<b>68</b>
<b>TABEL 4.32</b>	<b>Saya bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan</b>	

	ketentuan perusahaan .....	69
<b>TABEL 4.33</b>	<b>Saya biasa menyelesaikan tugas di bawah tekanan .....</b>	<b>69</b>
<b>TABEL 4.34</b>	<b>Saya bisa menyelesaikan tugas <i>deadline</i> ketika dibutuhkan .....</b>	<b>70</b>
<b>TABEL 4.35</b>	<b>Saya bertanggung jawab ketika diberikan pekerjaan oleh pimpinan .....</b>	<b>71</b>
<b>TABEL 4.36</b>	<b>Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik dan memuaskan .....</b>	<b>72</b>
<b>TABEL 4.37</b>	<b>Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Kemampuan .....</b>	<b>73</b>
<b>TABEL 4.38</b>	<b>Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Motivasi .....</b>	<b>74</b>
<b>TABEL 4.39</b>	<b>Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan .....</b>	<b>75</b>
<b>TABEL 4.40</b>	<b>Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kemampuan .....</b>	<b>76</b>
<b>TABEL 4.41</b>	<b>Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi .....</b>	<b>76</b>
<b>TABEL 4.42</b>	<b>Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan .....</b>	<b>76</b>
<b>TABEL 4.43</b>	<b>Descriptive Statistics.....</b>	<b>77</b>
<b>TABEL 4.44</b>	<b>Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>.....</b>	<b>79</b>
<b>TABEL 4.45</b>	<b>Uji Multikolinieritas.....</b>	<b>80</b>
<b>TABEL 4.46</b>	<b>Regresi Linier Berganda.....</b>	<b>82</b>
<b>TABEL 4.47</b>	<b>Uji Simultan .....</b>	<b>83</b>
<b>TABEL 4.48</b>	<b>Uji Parsial.....</b>	<b>84</b>
<b>TABEL 4.49</b>	<b>Koefisien Determinasi .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>GAMBAR 2.1</b> .....	<b>32</b>
<b>GAMBAR 4.1</b> .....	<b>47</b>
<b>GAMBAR 4.2</b> .....	<b>78</b>
<b>GAMBAR 4.3</b> .....	<b>78</b>
<b>GAMBAR 4.4</b> .....	<b>81</b>

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Analisis Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.**

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat banyak 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 S.E., M.M., Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita S.H., M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar S.E., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan S.E., M.M, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Orang tua penulis yang tercinta serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan kepada penulis baik secara moril dan materi.
7. Seluruh Teman-teman di kampus yaitu Kak Debby, Kak Esra, Kak Jojo, Kak Yeni dan grup KK2LH lainnya, Ester, Diana, Frisna, Berna yang telah memberikan dukungan, semangatnya kepada penulis.



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

Medan, 20 Mei 2019

Penulis,

Lasima Warni Sinaga

1625311087

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Pada masa sekarang ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan pegawainya sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, hal tersebut bisa mengakibatkan produktivitas perusahaan semakin menurun.

Menurut Raharjo (2011:170), Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dalam pengetahuan atau ketrampilan yang dapat di peroleh dari pendidikan, Pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Hasibuan (2012:121), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, Setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diharapkan untuk menunjukkan suatu kinerja yang baik yang bisa ditunjukan oleh karyawan yang bersangkutan.

Adapun kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Kinerja yang meningkat, berarti kinerja yang baik dan akan menjadi *feedback* bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, suatu perusahaan hendaknya memberikan motivasi lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan serta dikembangkan untuk dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu selain menempatkan karyawan dibagian yang sesuai dengan kemampuannya, perusahaan

perlu memberikan motivasi bagi setiap karyawannya dan memantau setiap perkembangan dari karyawan.

Jika harapan karyawan terhadap perusahaan telah tercapai, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika harapan karyawan tidak terpenuhi, maka kinerja karyawan akan menurun. Perusahaan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Penilaian atas pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilankaryawan tersebut.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. Kemampuan sendiri merupakan kapasitas seorang individu untuk menyelesaikan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Cara lain yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan meningkatkan motivasi karyawan. Kesediaan untuk berkinerja berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin atau pun bersedia untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaan. Faktor tersebut adalah motivasi tidak

ada kombinasi dari kesempatan dan kapasitas yang akan menghasilkan kinerja tinggi, jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan bekerja.

Motivasi seorang tenaga kerja bisa meningkatkan kinerja tenaga kerja tersebut. Dengan peran penting dari motivasi dalam membentuk perilaku akan bisa meningkatkan kinerja pekerjaan dalam organisasi demi kemajuan suatu organisasi. Jadi secara tidak langsung motivasi merupakan salah satu faktor menentukan kemajuan perusahaan atau organisasi. Masih banyak perusahaan yang kurang mengontrol atau melihat bagaimana motivasi pegawai dalam bekerja, pihak perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya karena hal ini akan mendorong dan meningkatkan kemajuan pada perusahaannya dan upaya-upaya yang akan dilakukan oleh perusahaan dalam memotivasi karyawan harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Tentunya disetiap perusahaan tidak akan luput dari suatu permasalahan terkait yaitu minimnya *reward* terhadap karyawan yang berprestasi, dukungan semangat dari atasan yang masih kurang, *salary* yang minim.

PT. Astajaya Nirwighnata merupakan perusahaan swasta yang berbentuk badan hukum dan berkedudukan di Deli Serdang. Dalam kegiatan produksinya PT. Astajaya Nirwighnata merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pabrikan yaitu pembuatan sparepart alat-alat minyak bumi dan gas (Migas). PT. Astajaya Nirwighnata memiliki dua kantor yaitu kantor pusat yang berada di Jl. Raya Fatmawati Jakarta dan tempat produksi yang berada di Jl. Irian Barat No. 30 Sampali - Percut Sei Tuan, Deli Serdang.



PT. Astajaya Nirwighnata merupakan salah satu perusahaan yang melaksanakan evaluasi kemampuan serta peningkatan kemampuan dan memberikan motivasi kerja melalui *morning meeting*.

Kemampuan kinerja setiap karyawan dapat dilihat dari laporan penilaian (Evaluasi Kompetensi) dari setiap departemen oleh masing-masing atasannya yang dilakukan setiap tahunnya. Dari laporan evaluasi kompetensi tersebut kita dapat melihat bagaimana perkembangan karyawan setelah dan sebelum diberikan pelatihan, dimana pelatihan diberikan guna meningkatkan kemampuan kinerja setiap karyawan. Sama halnya dengan motivasi kerja yang diberikan pada saat *morning meeting* sebelum pekerjaan dimulai, selain motivasi yang diberikan, dalam *morning meeting* juga disampaikan pekerjaan-pekerjaan apa saja yang perlu diselesaikan agar tercapainya target yang telah ditentukan. Hal ini terus dilakukan secara rutin guna meningkatkan kemampuan serta motivasi terhadap kerja pada karyawan serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mempelajari dan menganalisa bagaimana kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Masih kurangnya kemampuan (IQ) yang dimiliki karyawan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
- b. Masih adanya karyawan yang kurang motivasi dalam menjalankan tugas sehingga karyawan tampak lesu dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Karyawan merasa kurang memiliki pengetahuan yang terorganisasi untuk memberikan informasi sesuai dengan divisi di perusahaan.
- d. Kinerja Karyawan yang semakin menurun di PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.
- e. Kurangnya motivasi yang diberikan, sehingga menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun.
- f. Kinerja karyawan tidak sesuai dengan bidang atau kemampuan karyawan

### **2. Batasan Masalah**

Penelitian ini difokuskan pada kajian tentang analisis kemampuan motivasi terhadap kinerja karyawan. Masalah yang dibatasi termasuk variabel, lokasi dan waktu penelitian. Kemudian subjek penelitian dibatasi hanya karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang ?
2. Apakah kemampuan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun empat manfaat yang dilakukan dari penulisan ilmiah ini, yaitu :

1. Bagi Universitas, hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang analisis kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Bagi perusahaan, sebagai informasi tambahan serta bahan masukan bagi perusahaan mengenai kemampuan dan motivasi bagi PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.
3. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan serta mengembangkan daya fikir dan pengetahuan penulis tentang analisis kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi pembaca, sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

#### **F. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Angky Febriansyah (2013) yang berjudul: “Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lakumas Rancaekek Bandung”. Sedangkan penelitian ini berjudul : “Analisis Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (kemampuan dan motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (kemampuan dan motivasi) dan memiliki 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan

2. **Jumlah Observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 75 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 55 orang.
3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2013 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018.
4. **Lokasi penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan pada PT.Lakumas Rancaekek Bandung, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kemampuan**

###### **a. Pengertian Kemampuan**

Kemampuan sebagai “karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Spencer (dalam Hamzah Uno, 2010 : 62).

Menurut Slameto (2010 : 56) mengemukakan bahwa kemampuan adalah kecakapan yang terdiri dari tiga jenis yaitu kecakapan untuk menghadapi dan menyesuaikan kedalam situasi yang baru dengan cepat dan efektif, mengetahui atau menggunakan konsep-konsep yang abstrak secara efektif, mengetahui relasi dan mempelajarinya dengan cepat.

Menurut Robbin (2013:52), Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah Sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.”



## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik menurut Robbins dan Judge (dalam Sugiarto, 2014:17).

### 1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan ini berperan lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan daya ingat.

### 2) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Delapan kemampuan fisik dasar adalah kekuatandinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan *extent*, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

### c. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator Kemampuan Kerja menurut Raharjo (2016:4) yaitu sebagai berikut :

#### 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada dikepala kita. Kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki. Selain pengalaman, kita juga menjadi tahu karena kita diberitahu oleh orang lain. Pengetahuan juga didapatkan dari tradisi.

#### 2) Pelatihan (*training*)

Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### 3) Pengalaman (*experience*)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

#### 4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang

mendefinisikan bahwa *skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan.

#### 5) Kesanggupan kerja

Seseorang dikatakan mempunyai kemampuan apabila sanggup dan bersedia untuk melakukan sesuatu. Selain itu, ia juga harus kuat dan tidak mudah putus asa dalam mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain seseorang mempunyai kemampuan jika ia dapat menangkap sesuatu dengan benar, baik yang didengar maupun yang dibaca, dan juga dapat memahami isinya serta mempunyai keahlian dalam mengungkap dan mengerjakan sesuatu.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja berasal dari bahasa Latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Dengan demikian, motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Pegawai honor memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh honorpun berbeda satu sama lainnya.

Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut harus mampu memenuhi kebutuhan para pegawai honornya.

Menurut Wibowo (2011:279) adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen - elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014 : 61) mendefenisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Danim (2012:2) “Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.

Menurut Stephen P. Robbins (dalam Doni Juni Priansa, 2014:171) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Adapun motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya.

#### **b. Jenis-jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Melayu S. P Hasibuan (2012 : 150), yaitu :

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.



### c. Metode-metode Motivasi

Motivasi Menurut Melayu S. P Hasibuan (2012:149), ada dua metode motivasi, yaitu :

#### 1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

#### 2). Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

#### **d. Faktor-Faktor Motivasi**

Menurut Sunyotot (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

##### 1) Promosi

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

##### 2) Prestasi Kerja

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

##### 3) Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

#### 4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat berupa tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

#### 5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan organisasi kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak organisasi memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya.

#### 6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh organisasi. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini akan mendorong para pegawai

yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

#### 7) Keberhasilan Dalam Bekerja

Dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Dengan keberhasilan setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

### e. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Donni Juni Priansa (2014:205-212) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

#### 1) Teori Hirarki Abraham Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yaitu seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

## 2) Teori Kebutuhan dari David Mc Clelland

Ada tiga kebutuhan penting yang mendorong orang untuk berbuat atau bertindak, yaitu:

### a) Kebutuhan prestasi

Tercermin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi, keinginan untuk mencapai tujuan dengan memperhitungkan risikonya, dan berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.

### b) Kebutuhan afiliasi

Tercermin pada keinginan seseorang untuk menjalin hubungan dengan orang lain, bersahabat, dimana dia lebih mementingkan aspek hubungan pada pekerjaan, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain.

### c) Kebutuhan kepuasan

Tercermin pada keinginan seseorang untuk mempunyai pengaruh atas orang lain, dia berusaha menguasai orang lain, mengarahkan dan mengatur dengan cara membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasinya agar dia tetap bisa berpengaruh.



#### **f. Faktor – faktor yang Mempengaruh Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai honor banyak faktor yang dapat mempengaruhi, Menurut Donni Juni Priansa (2014:220). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai honor antara lain adalah:

1) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti keluarga dan teman.

2) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.

3) Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita

4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5) Cita-cita dan Aspirasi

Suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.

7) Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologi pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.

8) Kondisi Lingkungan

Merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

9) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur yang keberdayaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat atau sebaliknya.

10) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Bagaimana pemimpin mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

**g. Model Motivasi**

Ada beberapa konsep model motivasi kerja yang disampaikan Malayu S.P Hasibuan (2013:148) sebagai berikut:

1) Model Tradisional

Secara tradisional, para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja dengan cara apabila memberi imbalan berupa gaji/upah yang makin meningkat. Artinya, apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikkan.

2) Model Hubungan Manusia

Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor kontak sosial yang dialami para pegawai dalam bekerja daripada faktor imbalan.

3) Model Sumber Daya Manusia

Motivasi yang penting bagi pegawai menurut model ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara setiap anggota atau karyawan menyumbangkan sesuatu kepada organisasi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan masing-masing.

## **h. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2011:162), indikator motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi
  - a) Target Kerja
  - b) Kualitas Kerja
  - c) Tanggung Jawab
  - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a) Komunikasi
  - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a) Pemimpin
  - b) Duta Perusahaan
  - c) Keteladanan

## **3. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atau tugas tertentu yang dilaksanakan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

#### **b. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja dalam SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Menurut Dessler (dalam Widodo, 2015:130) penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien.

Melayu S P Hasibuan (dalam Yani, 2012:118) menyatakan bahwa penilaian kerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas.

Menurut Bacal (dalam Wibowo, 2016:187) penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik perkerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

**c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.



**d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberi informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

**e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan realiti (*skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Motivasi

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

Sedangkan menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015:133).

faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

### a) Kualitas dan kemampuan pegawai

Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap, mental, dan kondisi fisik pegawai.

### b) Sarana Pendukung

Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

### c) Supra sarana

Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

**f. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) **Kualitas Kerja**

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) **Kuantitas Kerja**

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) **Pelaksanaan Tugas**

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) **Tanggung Jawab**

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut tinjauan penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman penelitian ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Leonardo Agusta (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haragon Surabaya	Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Haragon Surabaya
2	Eli Yulianti (2015)	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu	Kemampuan (X1) Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Grand Fatma Hotel Tangerang
3	Angky Febriansyah (2013)	Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lakumas Rancaekek Bandung	Kemampuan (X1) Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Rakyat

						Indonesia Cabang Soekarno Hatta Malang
4	Patricia M. Sahangga  (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Pelatihan (X1)  Motivasi (X2)  Disiplin (X3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear  Berganda	Variabel pelatihan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya
5	Dahmiri Kharisma Sakta  (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi (X1)  Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  Pada PT. Tunas Hijau Samarinda
6	Dimas Rizky Akbar (2014)	<i>The influence of ability, motivation and job satisfaction on the performance of civil servants in</i>	<i>Ability (X1)  Motivation (X2)  Satisfaction(X 3)</i>	<i>Employee Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja ini berpengaruh signifikan

		<i>the Tambakari sub-district of Surabaya</i>				terhadap kinerja karyawan
7	Iin Angeli a (2015)	<i>The effect of motivation, career development and work discipline on employee performance at PT. Bank Sulutgo in Tagulandang.</i>	<i>Motivation (X<sub>1</sub>) Discipline (X<sub>2</sub>) Career Development (X<sub>3</sub>)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	<i>Regresi Berganda</i>	<i>Based on the results of research in the field Bank Sulutgo in Tagulandang, employee performance is influenced by motivation, career development, employee performance at PT. Bank Sulutgo in Tagulandang.</i>

Sumber : Data Diolah, 2019

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menghubungkan beberapa konsep yang akan diteliti, digunakan sebagai kerangka pikir dalam penelitian dan merupakan pengembangan dari beberapa teori yang telah dibahas Nursalam dalam (Rusiadi, 2014:66).

### 1). **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan kerja adalah suatu keadaan seseorang dengan penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal Putra (2012:4).

A.S Moenir (dalam Putra, 2012:3) mengemukakan kemampuan adalah kemampuan dalam hubungan pekerjaan ialah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

### 2). **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya (Supriyadi, 2012:78).

### 3). **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

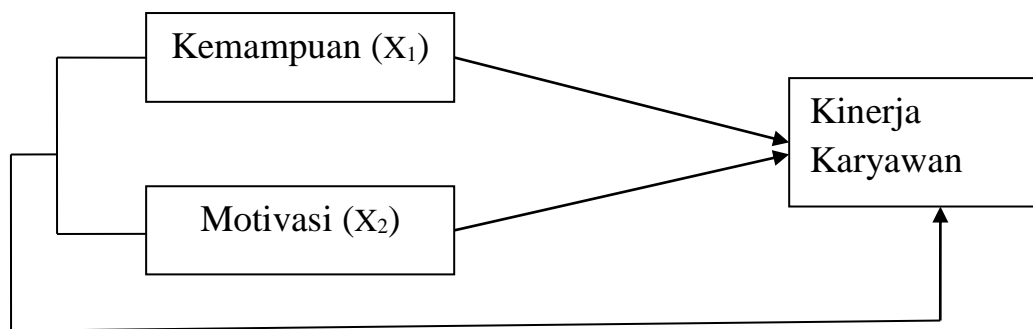
Budyanto (2013: 24) berpendapat kinerja sumber daya manusia adalah fungsi dari motivasi (*ability*) atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila



motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, demikian sebaliknya.

Dalam hubungan ini faktor penempatan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kemampuan yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Mulyono, 2012:63).

Lebih lanjut dikatakan Choiriyah (2012: 278) bahwa kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya. Dan sekaligus dapat mengembangkan kemampuan kerjanya melalui pemotivasian dan pengembangan kemampuan kerja yang maksimal, maka organisasi akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.



Sumber : Diolah Penulis 2019

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Analisis Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya. Good dan Scates (dalam Rusiadi, 2014:74).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat perumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Secara simultan kemampuan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata Deli Serdang.
- 2) Secara parsial kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata Deli Serdang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi *et al*, 2015 : 12).

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui faktor manakah (pelatihan dan pengembangan karir) yang relevan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Astajaya Nirwighanata Deli serdang.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di PT. Astajaya Nirwighnata yang beralamat di Jl. Irian Barat No. 30 Sampali – Percut Sei Tuan, Deli Serdang.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dimulai pada bulan Juni 2018 sampai Mei 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Agustus				September				Oktober				November				Desember				Mei			
		2018				2018				2018				2018				2018				2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																						
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
3	Seminar Proposal																		■						
4	Pengolahan Data																			■	■				
5	Penyusunan Skripsi																					■			
6	Bimbingan Skripsi																					■	■		
7	Sidang Meja Hijau																							■	

Sumber : Diolah Penulis, 2019

### C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

#### 1. Populasi

Populasi merupakan seluruh tempat atau wilayah yang menjadi objek penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Rusiadi, Nur Subiantoro, Rahmad Hidayat (2015:30): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang sebanyak 55 karyawan produksi.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:116) :Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut, Rusiadi dkk (2015:31). Jika populasinya di atas 30 dan di bawah 100 maka untuk sampelnya boleh dipakai seluruhnya, Rusiadi dkk (2015:185). Dan untuk sampel disini berjumlah 55 karyawan produksi.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

Menurut Rusiadi, Nur Subiantoro, Rahmad Hidayat (2015:21), berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

### **b. Data Sekunder**

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

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu :

- a) Variabel bebas atau independen adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu faktor-faktor yang diukur, dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat 2015 :50).
- b) Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini, yaitu Kemampuan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ).
- c) Variabel terikat atau dependen adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas (Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2015 : 50). Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan.

### **2. Definisi Operasional**

Menurut Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2015 : 88), definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument/alat ukur. Berikut definisi operasional dari penelitian yang dilakukan

**Tabel 3.2**  
**Definisi operasional variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kemampuan (XI)	Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Raharjo,(2011:170)	a. Pengetahuan b. Pelatihan c. Pengalaman d. Keterampilan e. Kesanggupan Kerja Menurut Raharjo,(2011:170)	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Wibowo, (2010:379).	a. Target Kerja b. Kualitas Kerja c. Tanggung jawab d. Resiko e. Komunikasi f. Persahabatan g. Pemimpin h. Duta Perusahaan i. Keteladanan Menurut Wibowo, (2011:162).	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:67).	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab. Menurut Mangkunegara, (2011:75).	Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2019

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

- 1) Angket yaitu daftar pertanyaan / pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Angket berguna untuk mentransformasi data kualitatif menjadi data kuantitatif.
- 2) Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat 2015 : 206), Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30. Jadi



kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

## 2. 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 :

a) Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2015 : 149), 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 :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) 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.

b) 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.

c) 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 :

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

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisa yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:227) bahwa: “Analisa regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut sugiyono (2014:277) persamaan linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan (Endogenous Variabel)

X1 = Kemampuan (Eksogenous Variabel)

X2 = Motivasi (Eksogenous Variabel)

a = Koefisien Konstanta

b1, b2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

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

##### a) Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Menurut Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2015 : 269), 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 koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

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

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

Menurut Ghozali dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, (2015:257), koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar R<sup>2</sup> (mendekati 1) maka semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin kecil R<sup>2</sup> (mendekati 0) maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen (sulaiman, 2004 dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2015:275).

Rumus koefisien determinasi :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah singkat PT. Astajaya Nirwighnata**

PT. Astajaya Nirwighnata (ASTA), didirikan pada tahun 1988, adalah sebuah perusahaan berbasis di Indonesia yang berfokus di bidang manufaktur peralatan industri minyak bumi. Melalui berbagai lini produk terutama dalam penyemenan aksesoris dan mengapung peralatan, ASTA berusaha untuk menjadi tantangan salah satu produsen yang paling dihormati di wilayah tersebut.

Lokasi produksi ASTA, yang terletak di Medan, Sumatera Utara, tepatnya di Jl. Raya Fatmawati Jakarta dan tempat produksi yang berada di Jl. Irian Barat No. 30 Sampali - Percut Sei Tuan, Deli Serdang, adalah manufaktur dan pengujian fasilitas yang lengkap, setup untuk menghasilkan berbagai-macam peralatan minyak bumi dengan tingkat kapasitas produksi yang tinggi dalam rangka memenuhi permintaan pasar dan kebutuhan.

Kualitas selalu menjadi perhatian utama, menjadi salah satu pemain kunci dalam industri, semua proses utama yang terlibat dalam jalur produksi dilakukan dalam standar di seluruh dunia yang diberikan oleh American Petroleum Institute (API), Sistem Manajemen Mutu API Spec. Q-1 dan kualitas standar ISO 9001: 2015.

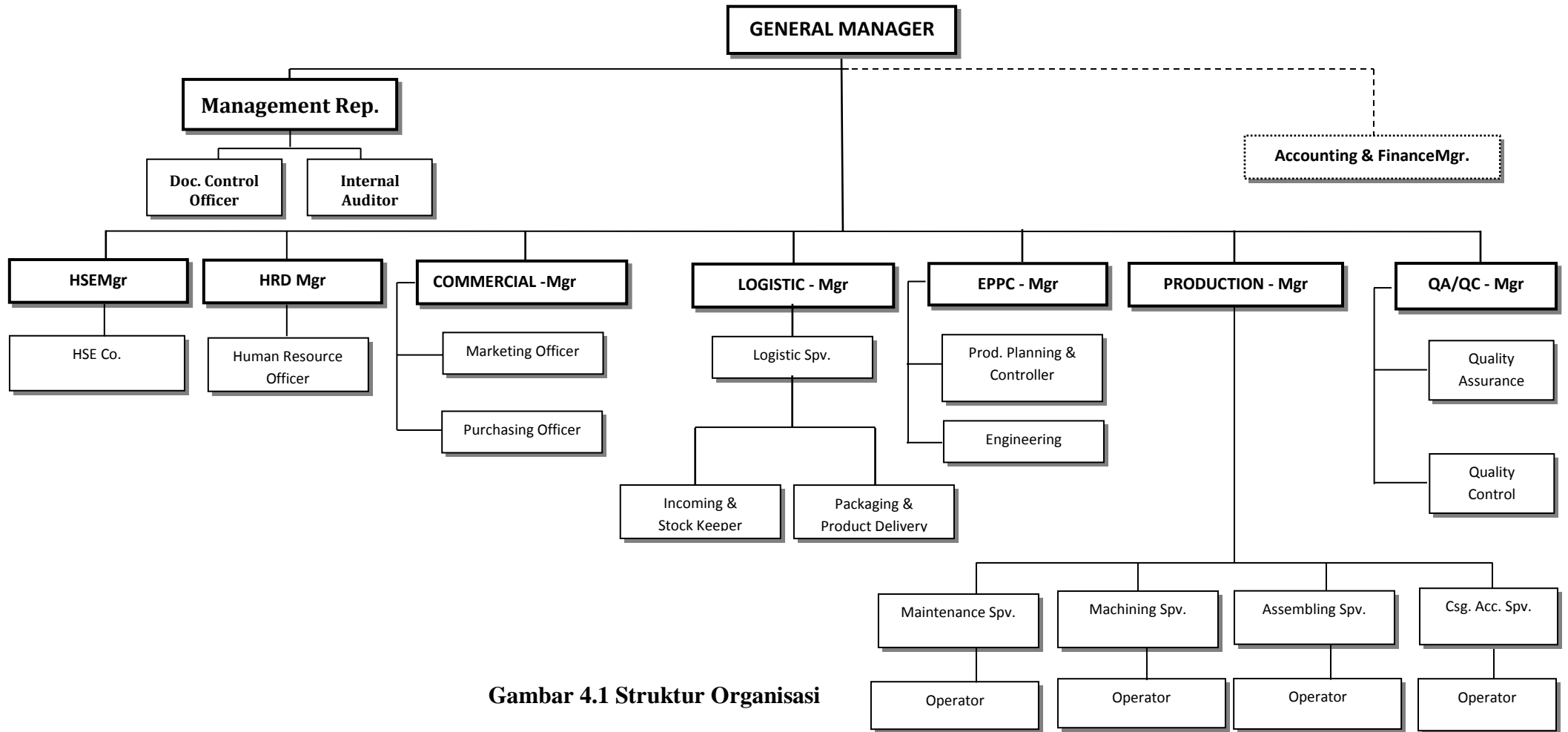
Selain itu, standar dan otomatis proses kerangka kerja, mulai dari desain rekayasa produk untuk memesan pengiriman dilakukan dengan bantuan komputer peralatan dan pengukuran QA dan kontrol prosedur yang tepat. Pengalaman, ditambah semangat inovatif telah mendorong ASTA dalam menjaga kecepatan dan terkemuka dengan konsep-konsep baru dan pendekatan untuk menanggapi kebutuhan tantangan dan pasar dalam memberikan produk kelas dunia dan layanan.

**b. Visi dan Misi**

Menjadi perusahaan yang terpercaya sebagai produsen *Cementing Equipment* dan *Casing Accessories* yang selalu mengutamakan kepuasan pelanggan dan mutu produk.



**B. STRUKTUR ORGANISASI**



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja karyawan. Uraian berikut merupakan penjelasan karakteristik demografis responden tersebut.

### a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	100%
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner 2019*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 100% dari total responden.

### b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Usia	Frekuensi (F)	Persentase %
1	16 -19 Tahun	4	8%
2	20 – 29 Tahun	13	22%
3	30 – 40 Tahun	21	36%
4	41 – 50 Tahun	13	26%
5	>50 Tahun	4	8%
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Pengelola Kuesioner 2019*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang yang menjadi

responden berusia 41-50 yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 36% dari total responden.

### c) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan**

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	5 tahun -10 tahun	17	34%
2	10 tahun – 15 tahun	30	56%
3	>15 tahun	8	10%
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Pengelolaan Kuesioner 2019*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan bagian produksi pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang yang menjadi responden memiliki masa kerja 10 tahun – 15 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 56% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada karyawan bagian produksi pada PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang sebanyak 55 orang. Dengan jumlah butir-butir pertanyaan seluruhnya berjumlah 33 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X1 (Kemampuan ), Variabel X2 (Motivasi), Variabel Y (Kinerja Karyawan) dan terdapat 4 (empat) skala pengukuran alternatif jawaban butir-butir pertanyaan, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 4
- b. Setuju (S) dengan skor 3
- c. Ragu-ragu (N) dengan skor 2
- d. TidakSetuju (TS) dengan skor 1

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 berikut :

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Kemampuan)**

**Tabel 4.4**  
**Saya bekerja sesuai dengan pengetahuan dan pendidikan saya.**  
**Pernyataan X<sub>1.1</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	3	5.5	5.5	5.5
Setuju	9	16.4	16.4	21.8
Sangat Setuju	26	47.3	47.3	69.1
Tidak Setuju	17	30.9	30.9	100.0
	55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (47.3 %), setuju sebanyak 9 orang (16.4 %), Ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.5 %), Tidak Setuju sebanyak 17 orang (30.9 %). Dari jawabanresponden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (47.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setujubahwa Saya bekerja sesuai dengan pengetahuan dan pendidikan saya.

**Tabel 4.5**  
**Saya bekerja sesuai dengan pendidikan terakhir saya.**  
**Pernyataan X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	5.5	5.5	5.5
	Setuju	5	9.1	9.1	14.5
	Sangat Setuju	27	49.1	49.1	63.6
	Tidak Setuju	20	36.4	36.4	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (49.1 %), setuju sebanyak 5 orang (9.1%), Ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.5 %), Tidak Setuju sebanyak 20 orang (36.4 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (49.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya bekerja sesuai dengan pendidikan terakhir saya.

**Tabel 4.6**  
**Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang diberikan**  
**Pernyataan X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	5.5	5.5	5.5
	Setuju	11	20.0	20.0	25.5
	Sangat Setuju	34	61.8	61.8	87.3
	Tidak Setuju	7	12.7	12.7	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (61.8 %), setuju sebanyak 11 orang (20 %), Ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.5 %), Tidak Setuju sebanyak 7 orang (12.7 %). Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (61.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang diberikan.

**Tabel 4.7**  
**Saya mengikuti pelatihan yang memberikan kesempatan untuk**  
**mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.**  
**Pernyataan X<sub>1.4</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	7.3	7.3	7.3
	Setuju	10	18.2	18.2	25.5
	Sangat Setuju	24	43.6	43.6	69.1
	Tidak Setuju	17	30.9	30.9	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (43.6 %), setuju sebanyak 10 orang (18.2 %), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (7.3 %), Tidak Setuju sebanyak 17 orang (30.9 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (43.6 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya mengikuti pelatihan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.

**Tabel 4.8**  
**Saya mengikuti pelatihan yang meningkatkan keterampilan untuk**  
**meningkatkan kinerja**  
**Pernyataan X<sub>1.5</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	7.3	7.3	7.3
	Setuju	9	16.4	16.4	23.6
	Sangat Setuju	25	45.5	45.5	69.1
	Tidak Setuju	17	30.9	30.9	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (45.5 %), setuju sebanyak 9 orang (16.4 %), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (7.3 %), Tidak Setuju sebanyak 17 orang (30.9 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (45.5 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya mengikuti pelatihan yang meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kinerja.

**Tabel 4.9**  
**Saya diberikan materi pelatihan yang mudah untuk dipahami**  
**Pernyataan X<sub>1.6</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	7.3	7.3	7.3
	Setuju	6	10.9	10.9	18.2
	Sangat Setuju	26	47.3	47.3	65.5
	Tidak Setuju	19	34.5	34.5	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (47.7 %), setuju sebanyak 6 orang (10.9 %), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (7.3 %), Tidak Setuju sebanyak 19 orang (34.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (47.3 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya diberikan materi pelatihan yang mudah untuk dipahami.

**Tabel 4.10**  
**Saya merasa pelatih terlihat siap dan menguasai ilmu pelatihan yang diberikan.**  
**Pernyataan X<sub>1.7</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	7.3	7.3	7.3
	Setuju	12	21.8	21.8	29.1
	Sangat Setuju	34	61.8	61.8	90.9
	Tidak Setuju	5	9.1	9.1	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (61.8 %), setuju sebanyak 12 orang (21.8 %), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (7.3 %), Tidak Setuju sebanyak 5 orang (9.1 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (61.8 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya merasa pelatih terlihat siap dan menguasai ilmu pelatihan yang diberikan.



**Tabel 4.11**  
**Saya merasa peserta mengerti pelatihan dengan baik.**  
**Pernyataan X<sub>1.8</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	9.1	9.1	9.1
	Setuju	11	20.0	20.0	29.1
	Sangat Setuju	23	41.8	41.8	70.9
	Tidak Setuju	16	29.1	29.1	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (41.8 %), setuju sebanyak 11 orang (20 %), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 16 orang (29.1 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (41.8 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya merasa peserta mengerti pelatihan dengan baik.

**Tabel 4.12**  
**Saya merasa ilmu yang saya peroleh akan mengembangkan pekerjaan saya**  
**kedepannya**  
**Pernyataan X<sub>1.9</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	9.1	9.1	9.1
	Setuju	8	14.5	14.5	23.6
	Sangat Setuju	23	41.8	41.8	65.5
	Tidak Setuju	19	34.5	34.5	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (41.8 %), setuju sebanyak 8 orang (14.5 %), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 19 orang (34.5 %). Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (41.8 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya merasa ilmu yang saya peroleh akan mengembangkan pekerjaan saya kedepannya.

**Tabel 4.13**  
**Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.**  
**Pernyataan X<sub>1.10</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	9.1	9.1	9.1
	Setuju	7	12.7	12.7	21.8
	Sangat Setuju	23	41.8	41.8	63.6
	Tidak Setuju	20	36.4	36.4	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (41.8 %), setuju sebanyak 7 orang (12.7 %), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 20 orang (36.4 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (41.8 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.

**Tabel 4.14**  
**Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang saya miliki.**  
**Pernyataan X<sub>1.11</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	9.1	9.1	9.1
	Setuju	13	23.6	23.6	32.7
	Sangat Setuju	33	60.0	60.0	92.7
	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (60 %), setuju sebanyak 13 orang (23.6 %), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (9.1 %), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (7.3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (60 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setujubahwa Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan yang saya miliki.

**Tabel 4.15**  
**Saya memiliki keterampilan untuk meningkatkan kinerja saya.**  
**Pernyataan X<sub>1.12</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	10.9	10.9	10.9
	Setuju	12	21.8	21.8	32.7
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	69.1
	Tidak Setuju	17	30.9	30.9	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 12 orang (21.8 %), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (10.9 %), Tidak Setuju sebanyak 17 orang (30.9 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya memiliki keterampilan untuk meningkatkan kinerja saya.

**Tabel 4.16**  
**Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.**  
**Pernyataan X<sub>1.13</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	10.9	10.9	10.9
	Setuju	8	14.5	14.5	25.5
	Sangat Setuju	21	38.2	38.2	63.6
	Tidak Setuju	20	36.4	36.4	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (38.2 %), setuju sebanyak 8 orang (14.5 %), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (10.9 %), Tidak Setuju sebanyak 20 orang (36.4 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (38.2 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

**Tabel 4.17**  
**Saya mampu bekerja cepat dan melaksanakan tugas dengan rutin.**  
**Pernyataan X<sub>1</sub>. 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	10.9	10.9	10.9
	Setuju	8	14.5	14.5	25.5
	Sangat Setuju	21	38.2	38.2	63.6
	Tidak Setuju	20	36.4	36.4	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (38.2 %), setuju sebanyak 8 orang (14.5 %), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (10.9 %), Tidak Setuju sebanyak 20 orang (36.4 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (38.2 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya mampu bekerja cepat dan melaksanakan tugas dengan rutin.

**b. Variabel X<sub>2</sub>(Motivasi)**

**Tabel 4.18**  
**Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik sesuai dengan target kerja.**  
**Pernyataan X<sub>2</sub>. 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	22	40.0	40.0	41.8
	Sangat Setuju	17	30.9	30.9	72.7
	Tidak Setuju	15	27.3	27.3	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30.9 %), setuju sebanyak 22 orang (40%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1.8 %), Tidak Setuju sebanyak 15 orang (27.3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40 %). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik sesuai dengan target kerja.

**Tabel 4.19**  
**Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan.**  
**Pernyataan X<sub>2.2</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	22	40.0	40.0	41.8
	Sangat Setuju	18	32.7	32.7	74.5
	Tidak Setuju	14	25.5	25.5	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (32.7 %), setuju sebanyak 22 orang (40%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1.8 %), Tidak Setuju sebanyak 14 orang (25.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40 %). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.20**  
**Saya merasakualitas kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.**  
**Pernyataan X<sub>2.3</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	22	40.0	40.0	41.8
	Sangat Setuju	19	34.5	32.7	74.5
	Tidak Setuju	13	23.6	25.5	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (34.5 %), setuju sebanyak 22 orang (40%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1.8 %), Tidak Setuju sebanyak 13 orang (23.6 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40 %). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya merasa kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

**Tabel 4.21**  
**Saya bertanggung jawab ketika diberikan pekerjaan oleh pimpinan.**  
**Pernyataan X<sub>2.4</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	22	40.0	40.0	41.8
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	78.2
	Tidak Setuju	12	21.8	21.8	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 22 orang (40%), Ragu-ragu

sebanyak 1 orang (1.8 %), Tidak Setuju sebanyak 12 orang (21.8 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40 %). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya bertanggung jawab ketika diberikan pekerjaan oleh pimpinan.

**Tabel 4.22**  
**Saya melaksanakan suatu pekerjaan selalu optimal dan tanggung jawab**  
**dalam mengambil resiko.**  
**Pernyataan X<sub>2.5</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	22	40.0	40.0	41.8
Sangat Setuju	18	32.7	32.7	74.5
Tidak Setuju	14	25.5	25.5	100.0
	55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (32.7 %), setuju sebanyak 22 orang (40%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1.8 %), Tidak Setuju sebanyak 14 orang (25.5 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40 %). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya melaksanakan suatu pekerjaan selalu optimal dan tanggung jawab dalam mengambil resiko.



**Tabel 4.23**  
**Sayamelakukan komunikasi dengan baik kepada sesama karyawan.**  
**Pernyataan X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	22	40.0	40.0	41.8
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	78.2
	Tidak Setuju	12	21.8	21.8	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36.4 %), setuju sebanyak 22 orang (40%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1.8 %), Tidak Setuju sebanyak 12 orang (21.8 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40 %). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Sayamelakukan komunikasi dengan baik kepada sesama karyawan.

**Tabel 4.24**  
**Sayamenjaga persahabatan dengan tim rekan kerja.**  
**Pernyataan X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	7.3	7.3	7.3
	Setuju	9	16.4	16.4	23.6
	Sangat Setuju	25	45.5	45.5	69.1
	Tidak Setuju	17	30.9	30.9	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (45.5 %), setuju sebanyak 9 orang (16.4 %), Ragu-ragu

sebanyak 4 orang (7.3 %), Tidak Setuju sebanyak 17 orang (30.9 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (45.5 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya menjaga persahabatan dengan tim rekan kerja.

**Tabel 4.25**  
**Saya merasa pimpinan saya cukup adil dalam segala hal pekerjaan.**  
**Pernyataan X<sub>2.8</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	21	38.2	38.2	40.0
	Sangat Setuju	22	40.0	40.0	80.0
	Tidak Setuju	11	20.0	20.0	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (40 %), setuju sebanyak 21 orang (38.2 %), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1.8 %), Tidak Setuju sebanyak 11 orang (20 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (0 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya merasa pimpinan saya cukup adil dalam segala hal pekerjaan.

**Tabel 4.26**  
**Sayaharus tetap menjaga data perusahaan terhadap orang lain.**  
**Pernyataan X<sub>2.9</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	21	38.2	38.2	40.0
	Sangat Setuju	22	40.0	40.0	80.0
	Tidak Setuju	11	20.0	20.0	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (40 %), setuju sebanyak 21 orang (38.2 %), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1.8 %), Tidak Setuju sebanyak 11 orang (20 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (0 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setujubahwa Saya harus tetap menjaga data perusahaan terhadap orang lain.

**Tabel 4.27**  
**Saya harus tetap teladan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai**  
**dengan yang telah ditentukan.**  
**Pernyataan X<sub>2.10</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	7.3	7.3	7.3
	Setuju	12	21.8	21.8	29.1
	Sangat Setuju	34	61.8	61.8	90.9
	Tidak Setuju	5	9.1	9.1	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (61.8 %), setuju sebanyak 12 orang (21.8 %), Ragu-ragu

sebanyak 4 orang (7.3 %), Tidak Setuju sebanyak 5 orang (9.1 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (61.8 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya harus tetap teladan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan.

**c. Variabel Y(Kinerja Karyawan)**

**Tabel 4.28**  
**Saya merasa kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan**  
**Pernyataan Y<sub>1.1</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	6	10.9	10.9	12.7
Sangat Setuju	30	54.5	54.5	67.3
Tidak Setuju	18	32.7	32.7	100.0
	55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (54,5 %), setuju sebanyak 6 orang (10,9%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,8%), Tidak Setuju sebanyak 18 orang (32,7 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (54,5 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya merasa kualitas kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

**Tabel 4.29**  
**Saya sangat dengan segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan**  
**pimpinan**  
**Pernyataan Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	8	14.5	14.5	16.4
	Sangat Setuju	31	56.4	56.4	72.7
	Tidak Setuju	15	27.3	27.3	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (56,4 %), setuju sebanyak 8 orang (14,5%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,8%), Tidak Setuju sebanyak 15 orang (27,3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (56,4 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setujubahwa Saya sangat dengan segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan

**Tabel 4.30**  
**Saya bisa bekerja dengan cepat dan tepat**  
**Pernyataan Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	2	3.6	3.6	5.5
	Sangat Setuju	29	52.7	52.7	58.2
	Tidak Setuju	23	41.8	41.8	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (52,7%), setuju sebanyak 2 orang (3,6,5%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,8%), Tidak Setuju sebanyak 23 orang (41,8 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (52,7 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya bisa bekerja dengan cepat dan tepat.

**Tabel 4.31**  
**Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus**  
**Pernyataan Y<sub>1.4</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	8	14.5	14.5	16.4
Sangat Setuju	32	58.2	58.2	74.5
Tidak Setuju	14	25.5	25.5	100.0
	55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (58,2%), setuju sebanyak 8 orang (14,5%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,8%), Tidak Setuju sebanyak 14 orang (25,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (58,2 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus.

**Tabel 4.32**  
**Saya bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan**  
**Pernyataan Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	12	21.8	21.8	23.6
	Sangat Setuju	27	49.1	49.1	72.7
	Tidak Setuju	15	27.3	27.3	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (49,1%), setuju sebanyak 12 orang (21,8%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,8%), Tidak Setuju sebanyak 15 orang (27,3 %). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (49,1 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setujubahwaSaya bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan.

**Tabel 4.33**  
**Saya bisa menyelesaikan tugas di bawah tekanan**  
**Pernyataan Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	2	3.6	3.6	5.5
	Sangat Setuju	29	52.7	52.7	58.2
	Tidak Setuju	23	41.8	41.8	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (52,7 %), setuju sebanyak 2 orang (3,6 %), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,8%), Tidak Setuju sebanyak 23 orang (41,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (52,7 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya bisa menyelesaikan tugas di bawah tekanan.

**Tabel 4.34**  
**Saya bisa menyelesaikan tugas *deadline* ketika dibutuhkan**  
**Pernyataan Y1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	8	14.5	14.5	16.4
	Sangat Setuju	32	58.2	58.2	74.5
	Tidak Setuju	14	25.5	25.5	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (58,2 %), setuju sebanyak 8 orang (14,5 %), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,8%), Tidak Setuju sebanyak 14 orang (25,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (58,2 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya bisa menyelesaikan tugas *deadline* ketika dibutuhkan.



**Tabel 4.35**  
**Saya bertanggung jawab ketika diberikan pekerjaan oleh pimpinan**  
**Pernyataan Y1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	12	21.8	21.8	23.6
	Sangat Setuju	27	49.1	49.1	72.7
	Tidak Setuju	15	27.3	27.3	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (49,1 %), setuju sebanyak 12 orang (21,8%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,8%), Tidak Setuju sebanyak 15 orang (27,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (49,1 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya bertanggung jawab ketika diberikan pekerjaan oleh pimpinan.

**Tabel 4.36**  
**Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik dan memuaskan**  
**Pernyataan Y1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.8	1.8	1.8
	Setuju	8	14.5	14.5	16.4
	Sangat Setuju	32	58.2	58.2	74.5
	Tidak Setuju	14	25.5	25.5	100.0
		55	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (58,2 %), setuju sebanyak 8 orang (14,5%), Ragu-ragu sebanyak 1 orang (1,8%), Tidak Setuju sebanyak 14 orang (25,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (58,2 %). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik dan memuaskan.

#### **4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.37**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Kemampuan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	30.0923	26.866	<b>.766</b>	.823
Pernyataan X1.2	30.1231	28.328	<b>.514</b>	.845
Pernyataan X1.3	29.9538	28.076	<b>.468</b>	.852
Pernyataan X1.4	30.1538	30.132	<b>.380</b>	.856
Pernyataan X1.5	30.4308	29.624	<b>.517</b>	.844
Pernyataan X1.6	30.0923	26.866	<b>.766</b>	.823
Pernyataan X1.7	30.2154	30.359	<b>.454</b>	.849
Pernyataan X1.8	30.2154	28.515	<b>.504</b>	.846
Pernyataan X1.9	30.3077	29.216	<b>.555</b>	.841
Pernyataan X1.10	30.1231	27.297	<b>.734</b>	.826
Pernyataan X1.11	30.0923	26.866	<b>.766</b>	.823
Pernyataan X1.12	30.2154	30.359	<b>.454</b>	.849
Pernyataan X1.13	29.624	29.624	<b>.517</b>	.844
Pernyataan X1.14	30.1538	30.132	<b>.380</b>	.856

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pertanyaan pada variabel kemampuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.38**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	29.8154	29.778	<b>.519</b>	.840
Pernyataan X2.2	30.1231	30.453	<b>.467</b>	.844
Pernyataan X2.3	29.9692	28.687	<b>.687</b>	.826
Pernyataan X2.4	30.0769	29.072	<b>.548</b>	.837
Pernyataan X2.5	30.1231	27.453	<b>.548</b>	.840
Pernyataan X2.6	30.1385	31.027	<b>.405</b>	.849
Pernyataan X2.7	30.3846	30.740	<b>.468</b>	.844
Pernyataan X2.8	29.9692	28.687	<b>.687</b>	.826
Pernyataan X2.9	30.2154	30.172	<b>.551</b>	.837
Pernyataan X2.10	30.0615	27.527	<b>.685</b>	.824

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.39**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	30.0923	27.148	<b>.603</b>	.889
Pernyataan Y.2	29.9692	25.405	<b>.796</b>	.875
Pernyataan Y.3	29.9231	26.447	<b>.719</b>	.881
Pernyataan Y.4	30.2308	27.118	<b>.574</b>	.891
Pernyataan Y.5	29.9231	25.260	<b>.774</b>	.877
Pernyataan Y.6	30.3846	28.272	<b>.545</b>	.892
Pernyataan Y.7	30.4154	27.934	<b>.614</b>	.888
Pernyataan Y.8	29.9846	25.547	<b>.799</b>	.875
Pernyataan Y.9	30.0462	27.607	<b>.554</b>	.892

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

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

**Tabel 4.40**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kemampuan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,855 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.41**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,851 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.42**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,897 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Statistik Deskriptif

Setelah data yang digunakan terkumpul, maka langkah selanjutnya ialah menganalisis dan melakukan evaluasi terhadap data tersebut. Sebelum di analisis dan dievaluasi data terlebih dahulu diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 16.0 yang kemudian hasil *output* tersebut akan dievaluasi untuk mengetahui analisis kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.43**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kemampuan	16.0714	2.80815	56
Motivasi	15.6786	2.71767	56
Kinerja karyawan	17.0000	1.68415	56

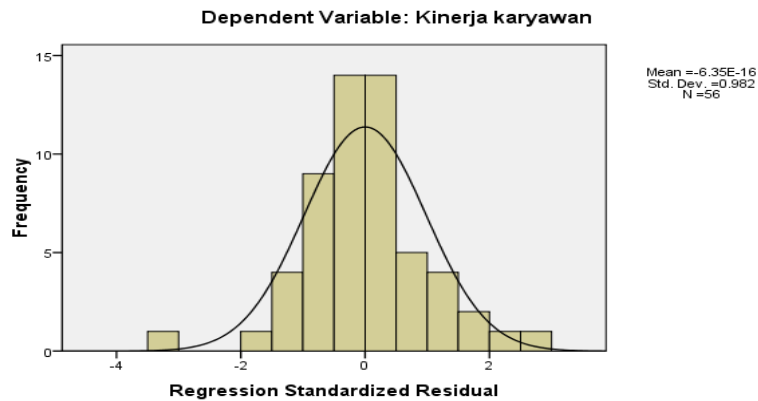
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)*

Pada tabel 4.40 di atas diketahui nilai rata-rata kinerja karyawan ialah 17.0000 dengan standart deviasi adalah 1.68415, untuk variabel kemampuan nilai rata-ratanya ialah 16.0714 dengan standar deviasi 2.80815, untuk variabel motivasi nilai rata-ratanya ialah 15.6786 dengan standar deviasi adalah 2.71767, dengan jumlah data sebanyak 55 data.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

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

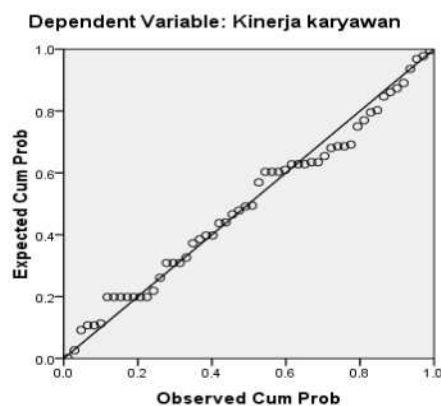


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)

**Gambar 4.2** Histogram Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)

**Gambar 4.3** PP Plot Uji Normalitas



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

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

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

**Tabel 4.44**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29016884
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.747

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)

Pada tabel 4.41 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,747 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,747 > 0,05$ ).

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

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

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

**Tabel 4.45**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

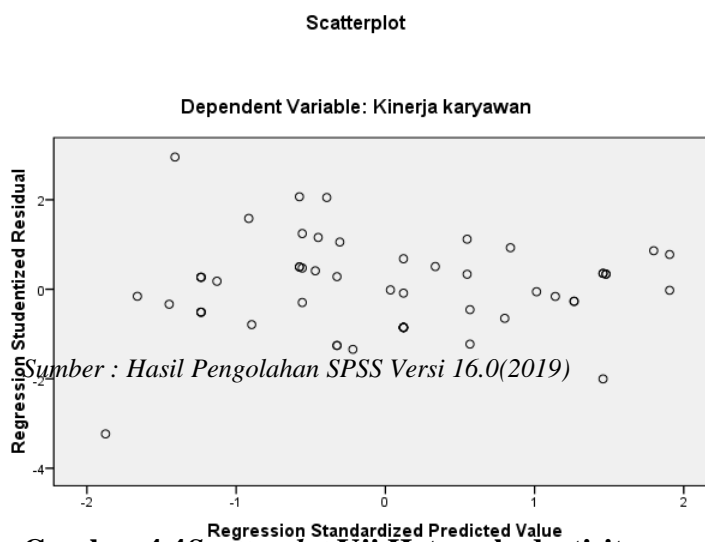
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.452	1.390	6.801	.000		
Kemampuan	.115	.064	1.794	.079	.993	1.007
Motivasi	.364	.065	5.612	.000	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan  $1.007 < 10$ , motivasi  $1.007 < 10$ ,serta nilai *Tolerance* kemampuan  $0,993 > 0,10$ , kemampuan  $0,993 > 10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

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



**Gambar 4.4** Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

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

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel

terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi

berganda sebagai berikut:  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

**Tabel 4.46**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.452	1.390	6.801	.000		
Kemampuan	.115	.064	1.794	.079	.993	1.007
Motivasi	.364	.065	5.612	.000	.993	1.007

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 9,452 - 0,115 X_1 + 0,364 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,452.
- b) Jika terjadi peningkatan kemampuan 1, maka kinerja karyawan(Y) akan menurun sebesar 0,115.
- c) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,364.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

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

**Tabel 4.47**  
**Uji Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.433	2	31.716	18.361	.000 <sup>a</sup>
	Residual	91.549	53	1.727		
	Total	154.982	55			

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 18,361 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan, motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

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

**Tabel 4.48**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.452	1.390	6.801	.000		
Kemampuan	.115	.064	1.794	.079	.993	1.007
Motivasi	.364	.065	5.612	.000	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.45 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

$t_{hitung}$  sebesar 1,794 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dan signifikan sebesar 0,079, sehingga  $t_{hitung} 1,794 > t_{tabel} 1,669$  dan signifikan  $0,079 > 0,05$ , maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

$t_{hitung}$  sebesar 5,612 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,612 > t_{tabel} 1,669$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka

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

### c. Koefisien Determinasi

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

**Tabel 4.49**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 <sup>a</sup>	.409	.387	1.31429

a. Predictors: (Constant),Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0(2019)

Berdasarkan tabel 4.46 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,387 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 38,7% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan dan motivasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 38,7\% = 61,3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel yang tidak dimasukkan dalam model ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,0115 dan signifikan sebesar  $0,079 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiawati (2011) menyatakan bahwa kemampuan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Setyoningsih (2011) menyatakan dimana kemampuan terhadap kinerja karyawan signifikan. Sebaliknya hasil ini sejalan dengan penelitian Putra, (2012:3) membuktikan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,364 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Patricia M. Sahangga (2014) dimana motivasi berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji F menunjukkan nilai sebesar  $F_{hitung} 31,716 > F_{tabel} 3,15$  dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kemampuan,



motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan evaluasi terhadap penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Astajaya Nirwighnta, Deli Serdang, hal ini ditunjukkan pada  $t_{hitung}$  sebesar 1,794 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dan signifikan sebesar 0,079, sehingga  $t_{hitung} 0,079 < t_{tabel} 1,669$  dan signifikan  $0,079 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Astajaya Nirwighnata, Deli Serdang, hal ini ditunjukkan pada  $t_{hitung}$  sebesar 5,612 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,669 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 5,612 > t_{tabel} 1,669$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya lebih detail dalam menginformasikan hal-hal mengenai pekerjaan, misalnya mempermudah akses pada system informasi manajemen bagi karyawan dengan memberikan suatu nilai lebih pada sistem tersebut sehingga karyawan tertarik untuk mengetahuinya. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan mengerti apa dan bagaimana menjalankan tugasnya, memiliki pengetahuan dan wawasan yang baik sehingga tidak akan terjadi *miss-understand* dan dapat menyelesaikan permasalahan serta mengambil keputusan yang tepat terkait pekerjaannya.
2. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan sistem penilaian kinerja karyawan yang transparan, memenuhi setiap hak karyawan, mengembangkan kemampuan dibidang pekerjaannya dan perusahaan hendaknya mengadakan pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Dan sebaiknya pihak perusahaan lebih bisa memberikan keleluasan bagi karyawan yang memiliki kemampuan baik agar bisa mencoba atau mengembangkan kemampuannya di luar bidang yang dikerjakan. Tentunya hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan apabila memiliki karyawan dengan kemampuan yang sangat baik di luar bidang yang mereka kerjakan. Dan dalam hal ini kemampuan karyawan diperlukan dukungan motivasi kerja yang kuat, demikian pula dengan motivasi kerja dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan kemampuan yang baik. Maka bagi

pihak perusahaan harus terus melakukan penilaian terhadap kemampuan karyawannya dan selalu memberikan dukungan terhadap karyawan baik berupa finansial maupun moral agar motivasi karyawan dapat meningkat.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Handoko. 2013. *Manajemen: Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*, BPFPE Yogyakarta.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung : Alfabeta, CV
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M, 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Cetakan Pertama. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2012. *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmat Hidayat 2015. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan* Medan USU Press
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia. Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

## **Jurnal**

- Agusta, Leonando.2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon*
- Bayuaji, Rizal Bima. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Surabaya)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in " Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.

- Eli Yuliant, 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara*
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Fakhri, Risha Faiq. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. *JUMANT*, 12(1), 12-20.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).

Sahanggamu M Patricia. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*

Sakta, Kharisma Dahmiri. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*

Toyip, Mohamad. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Soekarno HattaMalang*

Sianturi, Elisabet Maria. 2018 *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan*



