



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI  
NUSINDO CABANG MEDAN (PERSERO)**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**MUHAMMAD ZAKI**  
NPM 1825310932

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : MUHAMMAD ZAKI  
**NPM** : 1825310932  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEMAMPUAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT,  
RAJAWALI NUSINDO CABANG  
MEDAN (PERSERO).

MEDAN, DESEMBER 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**

**DEKAN**

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

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

**PEMBIMBING I**

**PEMBIMBING II**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA.,MSc)

(RINDI ANDIKA, SE., MM)



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA** : MUHAMMAD ZAKI  
**NPM** : 1825310932  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : SI (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDAN  
(PERSERO)

MEDAN, DESEMBER 2020

**KETUA**



(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.SI)

**ANGGOTA II**

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

**ANGGOTA I**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA.,MS)

**ANGGOTA III**

(DR. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.SI)

**ANGGOTA IV**

(EMI WAKHYUNI, SE., M.SI)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Zaki  
Tempat/Tanggal Lahir : Lima laras / 05 juli 1996  
Npm : 1825310932  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Sakti lubis, gg pegawai No. 22  
Medan

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 dimasa yang akan datang.

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

Medan, Desember 2020  
Yang Membuat Pernyataan

  
( Muhammad Zaki )

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Zaki  
Npm : 1825310932  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. RAJAWALI NUSINDO CABANG  
MEDAN (PERSERO).

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 kosekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2020

METERAI  
PAPEL  
DESAHF 180818853  
6000  
RUPIAH  
  
( Muhammad Zaki )

Telah Diperiksa oleh LPMU  
dengan Plagiarisme... 58.0 %

Medan, 25 Desember 2019

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041



Medan, 23 Desember 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD ZAKI  
Tempat/Tgl. Lahir : Lima Laras / 05 Juli 1996  
Nama Orang Tua : JALALUDDIN  
N. P. M : 1825310932  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082274150795  
Alamat : S.M Raja

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero), Selanjutnya saya menyatakan :

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

Telah lunas pembayaran  
di 23/12/19  
Nasi

Periode Wisuda Ke : **64**

Ukuran Toga : **L**



Hormat saya  
MUHAMMAD ZAKI  
1825310932

Catatan :

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



## Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

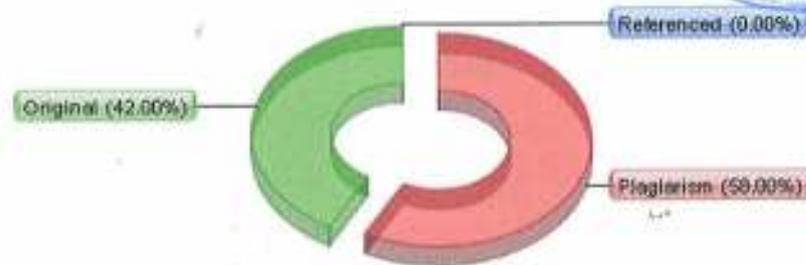
Analyzed document: 12/23/19 16:05:57

# "MUHAMMAD ZAKI\_1825310932\_MANAJEMEN.doc"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 41	wrds: 5465	<a href="https://adoc.tips/skripsi-penerapan-akuntansi-pertanggungjawaban-dalam-penilai,t...">https://adoc.tips/skripsi-penerapan-akuntansi-pertanggungjawaban-dalam-penilai,t...</a>
% 32	wrds: 4839	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/282636-pengaruh-seleksi-karyawan-dan...">https://media.neliti.com/media/publications/282636-pengaruh-seleksi-karyawan-dan...</a>
% 27	wrds: 3722	<a href="https://adoc.tips/pengaruh-etika-kerja-pengalaman-kerja-dan-budaya-kerja-terha,h...">https://adoc.tips/pengaruh-etika-kerja-pengalaman-kerja-dan-budaya-kerja-terha,h...</a>

[Show other Sources:]

Processed resources details:

206 - Ok / 25 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



GoogleBooks Detected!

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]



# 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 JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: MUHAMMAD ZAKI
Tempat/Tgl. Lahir	: LIMA LARAS / 05 Juli 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1825310932
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 138 SKS, IPK 2.97
Nomor Hp	: 082274150795
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

No.	Judul
1.	PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDANO

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

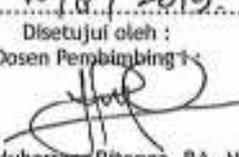
  
 Rektor I,  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 05 Agustus 2019

Pemohon

( Muhammad Zaki )

Tanggal : ..... Disahkan oleh : <div style="text-align: center;">             Dekan            ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )         </div>
Tanggal : 14/08/2019 Disetujui oleh: <div style="text-align: center;">             Ka. Prodi Manajemen            ( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )         </div>

Tanggal : 10/8/2019 Disetujui oleh : <div style="text-align: center;">             Dosen Pembimbing I:            ( Husni Muharram Ritonga, BA., MSc )         </div>
Tanggal : 13/8/2019 Disetujui oleh: <div style="text-align: center;">             Dosen Pembimbing II:            ( Rindi Andika, SE., MM )         </div>

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------



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 : HUSNI MUHAMMAD KITONLA, BA, MSc.  
 Dosen Pembimbing II : RENDI ANDIKA, SE, MM  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ZAKI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310932  
 Jenjang Pendidikan : STRATA - I  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/11-2019	Tambahkan Teori setiap Variabel		perbaikan
20/11-2019	Analisa regresi linier berganda		
1/12-2019	Uji validitas, uji reliabilitas		
10/12-2019	Uji asumsi klasik		
17/12-2019	Kesimpulan dan saran		
25/12-2019	Acc Sidang		Acc Sidang

23/12/19  
  
 HMK

Medan, 21 Desember 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : MUSNI MUHAMMAD RITONGA, BA, MSc  
 Dosen Pembimbing II : LINDI ANDIKA, Sc, MM  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ZAKI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310932  
 Jenjang Pendidikan : STRATA - I  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KAWALI NUSINDO CABANG MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19/12 <sup>19</sup>	- Surat pernyataan - Absensi - - Daftar Isi tabel. Gambar - Lembar pengesahan		
	EYB BAB I - V persarban		
21/12 <sup>19</sup>	Revisi sedang saya lakukan		

Medan, 21 Desember 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Nisa, 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 : HUSNI MUHAMMAD RITONGA, BA, MSc.  
 Dosen Pembimbing II : RUDI ANDIKA, SE, MM  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ZAKI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310932  
 Jenjang Pendidikan : STRATA - I  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI NUSUNDO CABANG MEDAN.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
31/7-2019	Identifikasi Masalah Rumusan Masalah		perbaikkan
20/8-2019	Batasan masalah Gambaran Teori literatur		
	Variabel X dan Y		
30/8-2019	Kerangka Konseptual Metode penelitian		
11/10-2019	ACC. Seminar proposal	Acc	Acc seminar

11/10/19  
  
 Husni

Medan, 04 Oktober 2019

Diketahui/Disetujui oleh ;

Dekan



Dr. Guryu 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 : HUSNI MUKHLISAN RITOMBA, BA, MSc  
Dosen Pembimbing II : RINDI ANDIKA, SE., MM  
Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ZAKI  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310932  
Jenjang Pendidikan : STRATA - I  
Judul Tugas Akhir/Skripsi : PERBAIKAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KAJAWALI  
NUSINDO CABANG MEDAN (PESERO)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
4 / 9 10	BAB I BAB II BAB III perbaikan Ace Kumpo		

Medan, 04 Oktober 2019  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

Nomor : 11 27 / 17 / FSSM / 2019  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Research

Medan, 13 November 2019

Kepada Yth : **Bapak/Ibu Pimpinan**  
**PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan**

Di –  
**Jl. Gatot Subroto Simpang Sei Kambing**

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

Nama : Muhammad Zaki  
NPM : 1825310932  
Fakultas : Sosial Sains  
Prodi : Manajemen  
Alamat : Jl. Sakti Lubis Gg. Pegawai

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

**“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan”**

Sehubungan dengan ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan informasi/data-data yang dibutuhkan, serta dapat membimbing dan mengarahkan sehingga pada saat yang bersangkutan meja hijau dapat Bapak/Ibu uji kembali. Adapun data – data dimaksud hanya digunakan untuk keperluan ilmiah dalam penulisan Skripsi.

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



Tembusan :  
- Arsip

**Fakultas Sosial Sains**

**Program Studi Manajemen Program Studi Akuntansi Program Studi Ekonomi Pembangunan  
Program Studi Ilmu Hukum Program Studi DIII - Perpajakan**

**Akreditasi B**  
Konsentrasi  
Manajemen SDM  
Manajemen Pemasaran  
Manajemen Keuangan  
Manajemen UKM  
Manajemen Perbankan  
Manajemen Pariwisata  
Manajemen Periklanan  
Manajemen Asuransi

**Akreditasi A**  
Konsentrasi  
Akuntansi Sektor Bisnis  
Akuntansi Sektor Publik  
Akuntansi Syariah

**Akreditasi A**  
Konsentrasi  
Ekonomi Moneter & Perbankan  
Ekonomi Publik & SDA  
Ekonomi Syariah

**Akreditasi B**  
Konsentrasi  
Hukum Pidana  
Hukum Tata Negara  
Hukum Acara

**D3 Perpajakan  
Akreditasi B**

Medan, 10 Desember 2019

Nomor : 804/S.Ptj/Nus.06.08/XII/2019  
Hal : **Persetujuan Riset**

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Sosial Sains**  
**Universitas Pembangunan Panca Budi**  
**Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5**  
**Medan**

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Riset Nomor : 1127/17/FSSM/2019 tanggal 13 November 2019, maka dengan ini kami memberikan izin kepada :

Nama	:	<b>Muhammad Zaki</b>
NPM	:	<b>1825310932</b>
Fakultas	:	<b>Sosial Sains</b>
Prodi	:	<b>Manajemen</b>

Untuk mengadakan Riset di perusahaan kami dengan judul skripsi : **"Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,  
**PT Rajawali Nusindo**



*Rajawali Nusindo*  
Cabang Medan

**Drs. Bones Sembiring**  
Kepala Cabang

Dec 2020  
23/1/2020

Assalamualaikum  
23/1/2020  
HMIR



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI  
NUSINDO CABANG MEDAN (PERSERO)**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :**

**MUHAMMAD ZAKI**  
NPM 1825310932

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) terletak di jalan Gatot Subroto No.147, Sei Sikambing C. II, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini adalah merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) yang berjumlah 58 responden sedangkan sampelnya adalah yang berjumlah 58 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan menganalisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Kemudian ditarik kesimpulan menggunakan uji regresi linier berganda dan menganalisis pengaruhnya secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) baik dan hasil ini dapat dilihat melalui uji F, diperoleh hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 1021,649 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dari uji F bahwa variabel independen yaitu kemampuan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero). Dapat dilihat dari hasil regresi secara parsial (uji t), hasil uji t menunjukkan untuk masing – masing variabel penelitian adalah kemampuan  $t_{hitung}$  sebesar -0,475 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 dan signifikan sebesar  $0,637 > 0,05$  sedangkan motivasi  $t_{hitung}$  sebesar 45,126 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci : Kemampuan, Motivasi, Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

*This research was conducted at PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) is located at Jalan Gatot Subroto No.147, Sei Sikambing C. II, Medan Helvetia, Medan City, North Sumatra 20123. This study aims to determine the effect of ability and motivation on employee performance. This research is a quantitative research. The population of this study were all employees of PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero), amounting to 58 respondents while the sample was 58 respondents with saturated sampling techniques. The instrument used in this study was a questionnaire and analyzed the data using the validity test, reliability test, classical assumption test. Then draw conclusions using multiple linear regression test and analyze its effects simultaneously (F test) and partially (t test). From the research results, it was found that the work performance of employees at PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) is good and these results can be seen through the F test, the Fhitung test results are 1021.649 while the Ftable is 3.16 and the signal is  $0.000 < 0.05$ . The conclusion from the F test that the independent variables, namely ability and motivation together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero). It can be seen from the results of the regression partially (t test), the t test results show that for each research variable the ability of the test is -0.475, while the t-table is 1.672 and the t-table is  $0.637 > 0.05$ , while the motivation for the t-test is 45.126 while the t-table is 1.672 and The set is  $0.000 < 0.05$ . It can be concluded that ability does not have a partial effect on employee work performance, while motivation has a significant effect on employee work performance.*

*Keywords: Ability, Motivation, Job Performance*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Batasan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Landasan Teori .....	8
1. Prestasi kerja .....	8
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	8
b. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi prestasi kerja .....	9
c. Indikator– Indikator Prestasi Kerja .....	10
d. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja .....	10
e. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	11
f. Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	12
2. Kemampuan .....	13
a. Pengetian Kemampuan .....	13
b. Jenis-jenis Kemampuan .....	14
c. Indikator-indikator Kemampuan .....	15
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan .....	16
e. Ciri-ciri Berpikir Kritis .....	16
3. Motivasi .....	17
a. Pengertian Motivasi .....	17
b. Tiori-tiori Motivasi .....	19

	c. Indikator-indikator Motivasi .....	22
	d. Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	22
B.	Penelitian Terdahulu .....	24
C.	Kerangka Konseptual .....	26
D.	Hipotesis .....	28
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A.	Pendekatan Penelitian .....	30
B.	Tempat Dan Waktu Penelitian .....	30
	1. Tempat Penelitian .....	30
	2. Waktu Penelitian .....	30
C.	Jenis Dan Sumber Data Penelitian .....	31
	1. Jenis Data Penelitian .....	31
	2. Sumber Data Penelitian .....	31
D.	Populasi Dan Sampel .....	32
E.	Definisi Operasional Variabel .....	33
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	34
G.	Teknik Analisis Data .....	35
	1. Uji Kualitas Data .....	35
	2. Uji Asumsi Klasik .....	36
	3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	38
	4. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	39
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A.	Hasil Penelitian .....	41
	1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	41
	2. Visi dan Misi PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) .....	43
	3. Logo PT. Rajawali Nusindo .....	44
	4. Struktur Organisasi PT. Rajawali Nusindo .....	45
	5. Deskripsi Karakteristik Responden .....	51
	6. Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
	7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	71
	8. Pengujian Asumsi Klasik .....	75
	9. Regresi Linier Berganda .....	80
	10. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	81
B.	Pembahasan .....	84
	1. Pengaruh Kemampuan .....	84
	2. Pengaruh Motivasi .....	85
	3. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	85
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>87</b>
A.	Kesimpulan .....	87
B.	Saran .....	88

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**BIODATA PENULIS**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.1	Logo PT. Rajawali Nusindo .....	44
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan .....	46
Gambar 4.3	Histogram Uji Normalitas .....	76
Gambar 4.4	PP Plot Uji Normalitas .....	77
Gambar 4.5	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	80

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) .....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi .....	31
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel .....	33
Tabel 3.3	Skala Likert .....	35
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden .....	51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden .....	52
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Responden .....	52
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden .....	53
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.1 .....	54
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.2 .....	55
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.3 .....	55
Tabel 4.9	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.4 .....	56
Tabel 4.10	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.5 .....	56
Tabel 4.11	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.6 .....	57
Tabel 4.12	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.7 .....	57
Tabel 4.13	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X1.8 .....	58
Tabel 4.14	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.1 .....	58
Tabel 4.15	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.2 .....	59
Tabel 4.16	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.3 .....	60
Tabel 4.17	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.4 .....	60
Tabel 4.18	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.5 .....	61
Tabel 4.19	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.6 .....	61
Tabel 4.20	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.7 .....	62
Tabel 4.21	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.8 .....	63
Tabel 4.22	Hasil Jawaban Responden Pernyataan X2.9 .....	63
Tabel 4.23	Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y1 .....	64

Tabel 4.24 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y2 .....	65
Tabel 4.25 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y3 .....	65
Tabel 4.26 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y4 .....	66
Tabel 4.27 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y5 .....	66
Tabel 4.28 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y6 .....	67
Tabel 4.29 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y7 .....	68
Tabel 4.30 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y8 .....	68
Tabel 4.31 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y9 .....	69
Tabel 4.32 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y10 .....	69
Tabel 4.33 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y11 .....	70
Tabel 4.34 Hasil Jawaban Responden Pernyataan Y12 .....	70
Tabel 4.34 Uji Validitas ( $X_1$ ) Kemampuan .....	71
Tabel 4.35 Uji Validitas ( $X_2$ ) Motivasi .....	72
Tabel 4.36 Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja .....	73
Tabel 4.37 Uji reliabilitas ( $X_1$ ) Kemampuan .....	74
Tabel 4.38 Uji reliabilitas ( $X_2$ ) Motivasi .....	74
Tabel 4.39 Uji reliabilitas (Y) Prestasi Kerja .....	75
Tabel 4.40 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	78
Tabel 4.41 Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 4.42 Uji Regresi Linier Berganda .....	81
Tabel 4.43 Uji Simultan .....	82
Tabel 4.44 Uji Parsial .....	82
Tabel 4.45 Uji Koefisien Determinasi .....	84

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.

Skripsi ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero)”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E.,MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A, M.Sc., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Rindi Andika, S.E., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Jalaluddin dan Ibunda Yusna serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-teman yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, maka dengan segala kerendahan hati sangat mengharapkan bantuan dan bimbingan dari semua pihak guna menyempurnakannya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagipara pembaca. Terimakasih.

Medan, 20 - 7 2020

Penulis



**Muhammad Zaki**  
1825310932

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, saling bergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha mewujudkan kepentingan dan tujuan bersama dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah keuntungan. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja pegawai atau karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan, serta memantapkan manajemen perusahaan. Selain itu tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, kesempatan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, serta membuat karyawan semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Menurut **Sutrisno (2016:151)** faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, kemampuan, peranan seorang pekerja, dan motivasi kerja. Prestasi kerja akan tercapai apabila faktor-faktor prestasi kerja dilaksanakan dan terpenuhi.

Karyawan merupakan aset utama suatu instansi, karena tanpa karyawan, aktivitas perusahaan tidak terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka

bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan karyawan karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental.

Selain kemampuan kerja, motivasi karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan motivasi itu rendah maka pengaruh terhadap prestasi kerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar. Motivasi menurut **Sutrisno (2016 :109)** adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, sehingga karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) merupakan Badan Usaha yang bergerak dibidang distributor Philips (farmasi, gula, dan alat-alat medis) merupakan perusahaan yang mempekerjakan karyawan untuk menyalurkan barang langsung kekonsumen. Prestasi kerja PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) masih kurang baik hal ini disebabkan kemampuan yang dimiliki karyawan belum optimal. Keadaan ini dapat dilihat dari segi kedisiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ada didalam pekerjaan belum

memuaskan. Masih banyak diantara pegawai yang menunda pekerjaannya sehingga memperlambat waktu yang ditentukan. Kemampuan karyawan serta motivasi masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang berhubungan dengan daftar kehadiran sebagai mana tabel rekapitulasi kehadiran karyawan bulan Januari s/d Mei 2019 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero)**

Bulan	DL	I	S	C	TK	Jumlah Absensi	Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
Januari	5	4	3	2	11	25	22	1,92
Febuari	6	5	2	4	16	33	19	2,94
Maret	4	4	3	3	12	26	20	2,20
April	4	2	1	3	9	19	19	1,69
Mei	6	4	2	4	15	31	21	2,50

Sumber: PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero)

Keterangan :

DL : Dinas Luar

I : Ijin

S : Sakit

C : Cuti

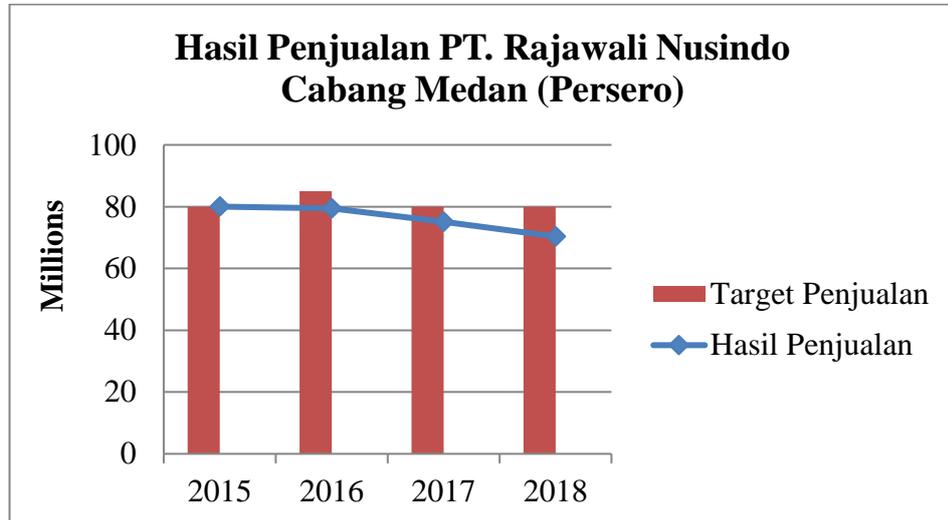
TK : Tanpa Keterangan

$$\text{Rumus Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100 \%$$

Berdasarkan Tabel 1.1, ketidakhadiran bulan Januari sebesar 1,92%. Bulan Febuari dan Maret mengalami peningkatan sebesar 2,94% dan 2,20%. Mengalami penurunan pada bulan April sebesar 1,69%. Terakhir, mengalami peningkatan pada bulan Mei sebesar 2,50%. Fluktuasi dari ketidakhadiran ini disebabkan oleh beberapa hal, seperti dinas luar, ijin, sakit, cuti dan tanpa keterangan. Dapat dikatakan kinerja karyawan kurang optimal dikarenakan prestasi ketidakhadiran naik turun sehingga mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan dan

penyelesaian tugas menjadi tanggung jawab karyawan tidak terlaksana secara efektif, dan kinerja karyawan tidak optimal.

**Grafik hasil penjualan PT.Rajawali Nusindo Cabang Medan  
(Persero)**



Sumber: Data Akuntansi Dan Keuangan PT. Rajawali Nusindo

Dapat dilihat dari hasil grafik penjualan pertahunnya, jumlah hasil penjualan pada tahun 2016 dan 2017 terjadi mengalami penurunan, dan terakhir pada tahun 2018 terjadi lagi penurunan penjualan. Dikarenakan hilangnya antar kerjasama dengan PT. Rajawali nusindo, dan juga sebagian pelanggan ada yang tidak mau memesan produk dengan perusahaan, dan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) kalah saing dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama. Selain itu sebagian grup produk yang tidak dijual lagi di tahun 2017 dan 2018. Hal ini dikarenakan rendahnya permintaan konsumen sehingga tidak memsan lagi produk tersebut. Sehingga dapat mengurangi omset PT. Rajawali Nusindo pertahunnya.

Oleh karena itu agar kehadiran karyawan dan pencapaian target perusahaan agar dapat optimal sebagaimana yang diharapkan maka hendaknya

diberikan motivasi pada karyawan agar kemampuan dan prestasi kerjanya berjalan optimal. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDAN (PERSERO)”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

1. Menurunnya omset penjualan setiap tahunnya pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).
2. Absensi krayawan yang mengalami naik turun setiap bulannya di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).
3. Kurangnya motivasi dan kemampuan karyawan sehingga memberi dampak negatif bagi prestasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).
4. Kurangnya disiplin dan suka menunda-menunda waktu dalam mengerjakan tugas-tugas dari kantor pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero)

#### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).
3. Apakah kemampuan dan motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero)

#### **D. Batasan Masalah**

Penulis dalam hal ini membatasi masalah yang berhubungan kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, dengan indikator (Kemampuan, pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan), Indikator (Motivasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan berafiliasi) Indikator (Prestasi Kerja, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi) Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. bagi penulis.

Diharapkan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan wawasan dalam ilmu bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi instansi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan manfaat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Hasil penelitian ini, dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya serta dapat dikembangkan menjadi lebih baik lagi khususnya bagi mahasiswa/i Universitas Pembangunan Panca Budi Program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Prestasi Kerja**

##### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut **Sutrisno (2010:150)** mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Menurut **Sutrisno (2010:150)** memberikan defenisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut **Hasibuan Bernardin & Rusel (dalam Hamidah 2015)** Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. **Mangkunegara (dalam Baharuddin dan Taher 2013)** Bahwa pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi parah ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

**b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi prestasi kerja**

Menurut **Sutrisno (2010:151)** mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 (tiga) faktor, yaitu:

1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.

Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sehingga kemampuan kerja menjadi hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kejelasan d

2) Tingkat motivasi kerja.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dengan adanya suatu motivasi dapat memberikan dorongan yang membuat karyawan mencapai keinginan dan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

3) an penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

Memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai peranan *job description* pekerjaan yang akan karyawan lakukan pada jabatan tertentu, agar pekerjaan yang karyawan lakukan menjadi terarah dan sesuai peranan karyawan. **Indikator-indikator Prestasi Kerja**

Menurut **Sutrisno (2010:152)** mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi.

1) Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecepatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin Waktu dan Absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

**c. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai **Sunyoto, (2012:198)**. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi,

observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

**d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

**Sunyoto (2012:199-200)** mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

1) Perbaikan Prestasi Kerja.

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai

2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.

Sebagai bahan pengambilan keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

3) Keputusan-keputusan Penempatan.

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang karyawan, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

**e. Metode Penilaian Prestasi Kerja**

**Sunyonto (2012:201)** mengatakan bahwa dalam penilaian kerja ada macam-macam metodenya, antara lain:

1) *Rating scale.*

Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.

2) *Cheklis.*

Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.

3) *Field Review method.*

Penilaian prestasi kerja karyawan untuk mencapai penilaian yang lebih setandar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun kelapangan membantu penilaian.

4) Tes dan Observasi Prestasi Kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan-keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5) Metode Evaluasi Kelompok.

Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan-kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

## **2. Kemampuan**

### **a. Pengertian Kemampuan**

Di dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Menurut **Akhmat Sudrajat (dalam Fadilah 2015)**, *ability* adalah menghubungkan kemampuan. Dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan karyawan mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah

kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan- saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

#### **b. Jenis-jenis Kemampuan**

Menurut **Moenir (dalam Afgani 2017)** jenis-jenis kemampuan

##### 1) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai didalam perusahaan harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan. Artinya bahwa seseorang karyawan yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja. Metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih maksimal.

2) Kemampuan Bersifat Manusiawi (*Human Skill*)

Kemampuan bersifat manusiawi yang dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam kerja, bisa kelompok kerja maupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kinerjanya. Dalam hal ini penting sekali karena kemampuan dalam berkomunikasi dapat mengeluarkan ide yang bagus, pendapat bahkan didalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan meleksanakan tugas yang baik.

3) Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual adalah untuk melihat gambar besar untuk mengenal adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Kemampua konseptual yang dimaksud kemampuan seseorang karyawan apabila sebagai pengambilan keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. Dengan kemampuan ini maka pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan.

**c. Indikator-indikator Kemampuan**

Menurut **Akhmat Sudrajat (dalam Fadilah 2015)**, mengatakan ada empat indikator kemampuan diantaranya sebagai brikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan pondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisai dari

informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterampikan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*Training*)

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

3) Pengalaman (*Experience*)

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

4) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

**d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan**

1) Kemampuan Intelektual

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

2) Kemampuan Fisik

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

#### e. **Ciri-ciri Berpikir Kritis**

Kemampuan berpikir kritis dapat diajarkan di sekolah melalui cara-cara langsung dan sistematis. Dengan memunculkan kemampuan-kemampuan berpikir kritis siswa akan melatih siswa untuk mampu bersikap rasional dan memilih alternative pilihan yang terbaik bagi dirinya.

**Alec Fisher (2009: 7)** menyebutkan ciri-ciri kemampuan berpikir kritis sebagai berikut:

1. Mengenal masalah.
2. Menemukan cara-cara yang dapat dipakai untuk menangani masalah-masalah itu.
3. Mengumpulkan dan menyusun informasi yang diperlukan.
4. Mengenal asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang tidak dinyatakan.
5. Memahami dan menggunakan bahasa yang tepat, jelas, dan khas.
6. Menilai fakta dan mengevaluasi pernyataan-pernyataan.
7. Menarik kesimpulan-kesimpulan dan kesamaan-kesamaan yang diperlukan.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin "*Mover*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi adalah sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan, motivasi juga dapat dikatakan sebab dari tindakan, upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui

dan seharusnya dilakukan. **Strefan Ivanko (dalam Yusuf Hamali 2018:131).**

Menurut **Donni (2018:201)** menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Menurut **Edy Sutrisno, (2010:109).** 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 oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong suatu aktivitas tersebut. Menurut **Kondalkar (dalam Yusuf Hamali 2018:131)** mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Memotivasi adalah upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan, yang didalamnya seorang karyawan dirangsang untuk melakukan aktivitas dan memotivasi seorang karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

**b. Teori-teori Motivasi**

1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, menurut Maslow setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berfiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencapai serta dicintai.

d) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e) Kebutuhan aktualisasi

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian terhadap sesuatu.

## 2) Teori Kebutuhan Berprestasi

David Clarence McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland mefokuskan 3 (tiga) jenis motivasi yaitu:

### a) Kebutuhan berprestasi (*N-Ach*)

*Need For Achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

### b) Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

*Need For Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

c) Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)

*Need for Affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, tidak mau melakukan suatu yang merugikan orang lain. kebutuhan ini adalah didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

3) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori yang dikembangkan Herzberg memberikan kontribusi penting pemahaman motivasi yang dikenal dengan model dua faktor yaitu:

a) Faktor Motivasional

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

b) Faktor *Hygiene* Atau Pemeliharaan

Faktor-faktor *Hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan rekan-rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat interinsik atautkah yang bersifat eksterinsik.

**c. Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut **Donni (2018:208)** Indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1) **Kebutuhan Berprestasi**

Kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

2) **Kebutuhan Akan Kekuasaan**

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain.

3) **Kebutuhan Berafiliasi**

Kebutuhan berafiliasi yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, tidak mau melakukan suatu yang merugikan orang lain.

**d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut **Edy Sutrisno (2010:116)** faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan eksteren yang berasal dari karyawan.

1) **Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Manusia melakukan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk maka.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Keinginan yang keras untuk memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh suatu sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti adanya, penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang

baik dapat memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik.

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervisi yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Praturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan praturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melinfunji karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan

perusahaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut tinjauan penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman penelitian :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1.	Aris Bahruddin. (2013)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Malang.	Independen, (X): 1. Pelatihan 2. Kompensasi 3. Disiplin kerja  Dependen (Y): Presrtasi kerja	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parisal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2.	Andi Wijayanto. (2012)	Pengaruh Disiplin kerja Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Depertemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.	Independen (X) : 1. Disiplin kerja 2. Pengalaman kerja  Dependen (Y) : Prestasi kerja	Disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan.
3.	Cindi Ismi Januari (2015)	Pengaruh Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja PT. Telkomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang.	Independen (X) : 1. Penilaian kerja  Dependen (Y) : 1. Kepuasan Kerja 2. Prestasi kerja	Penilaian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.
4.	M. Fahmi (2017)	Pengaruh Kemampuna Kerja Dan Motivasi Kerja pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatra Utara.	Independen : 1. Kemampuan kerja 2. Motivasi kerja  Dependen : Prestasi kerja	Kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

5	Eka Suryaning sih (2009)	Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.	Indenden (X) 1. Komepnsasi 2. Keahlian 3. Motivasi Dependen (Y) Prestasi Kerja	Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan.
---	--------------------------	--	---	--

Sumber : Penulis 2019

### C. Kerangka Konseptual

Kraangka Konseptual ini menjelaskan aspek teoritas secara garis besar dari judul, yaitu Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero). Untuk itu terdapat berbagai teori mengenai hal-hal berkaitan dengan penelitian, yang dilakukan oleh peneliti.

#### 1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut **Akhmat Sudrajat (dalam Fadilah 2015)**, *ability* adalah menghubungkan kemampuan. Dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan karyawan mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan atau prestasi karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut **Donni (2018:201)** menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Dari penjabaran di atas, tampak bahwa ada hubungan positif antara tujuan untuk meningkatkan prestasi pada karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga tinggi.

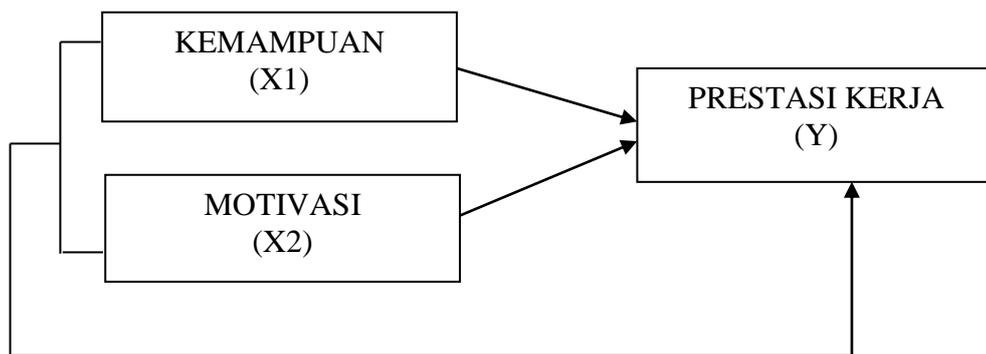
## 3. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut **Sutrisno (2010:151)** mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 (tiga) faktor yaitu, Kemampuan, Peranan seseorang dalam bekerja dan Motivasi. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sehingga kemampuan kerja menjadi hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dengan adanya suatu motivasi

dapat memberikan dorongan yang membuat karyawan mencapai keinginan dan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau prestasi.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut dapat dirumuskan paradigma penelitian tentang Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) sebagai berikut :

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



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**

Sumber : Penulis 2019

#### **D. Hipotesis**

Menurut **Sugiyono (2011 : 51)**, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat didalam kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).
3. Kemampuan dan motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut **Rusiadi et al (2017 : 13)**, “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini membahas “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan”.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) Jl. Gatot Subroto No.147, Sei Sikambing C. II, Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

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

Penelitian di mulai pada bulan agustus 2019 hingga januari 2020. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitin berikut ini :

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi**

No	Kegiatan	Bulan																											
		Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari							
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■																											
2	Penyusunan Proposal					■																							
3	Seminar Proposal																												
4	Perbaikan/ Acc Proposal																												
5	Pengelola Data																												
6	Penyusunan Skripsi																												
7	Bimbingan Skripsi																												
8	Meja Hijau																												

Sumber : Penulis (2019)

**C. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

**1. Jenis Data**

**Bungin (2013 : 128)**, mengatakan data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama lapangan.

Data yang diperoleh penulis didapat secara langsung dari karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) melalui pengisian kuisioner, dan masih perlu diolah terlebih dahulu sebelum disajikan.

**2. Sumber Data**

**Sujarweni (2014 : 73)**, mengatakan sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh.

**Sujarweni (2015 : 89)**, Jenis-jenis dan sumber data menurut sumbernya, antara lain :

a) Data Internal

Data internal adalah data yang berasal dari bagian dalam perusahaan yang menggambarkan perusahaan tersebut. Jadi sumber data internal yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero).

b) Data Eksternal

Data eksternal adalah data yang berasal dari luar suatu perusahaan yang dapat menggambarkan kemungkinan yang akan mempengaruhi hasil kerja perusahaan. Jadi sumber data eksternal yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari buku-buku, jurnal yang berasal dari sumber tertulis yang relevan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Menurut **Sujarweni (2014:80)**, Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan yang berjumlah 58 orang.

2. Sampel

**Sujarweni (2014:81)**, Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian.

Namun, dalam penelitian ini populasi yang ada tidak mencapai 100 yaitu 58 orang karyawan, dengan demikian maka seluruh populasi dijadikan sampel atau biasa disebut dengan sampel jenuh.

#### E. Definisi Operasional Variabel

**Sugiyono (2013 : 93)**, mengatakan skala likert adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Penelitian memberikan bobot nilai dengan menggunakan skala likert.

Operasional yang akan dijelaskan peneliti adalah.

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Kemampuan (X1)	<p>Kemampuan (<i>ability</i>) adalah menghubungkan kemampuan. Dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan karyawan mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.</p> <p><b>Akhmat Sudrajat dalam Fadilah (2015:102),</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Pelatihan</li> <li>3. Pengalaman</li> <li>4. Keterampilan</li> </ol> <p><b>Akhmat Sudrajat dalam Fadilah (2015)</b></p>	Likert

<p>Motivasi (X2)</p>	<p>motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. dengan upaya untuk mencapai tujuan, brfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.</p> <p><b>Donni (2018:201)</b></p>	<p>1. Kebutuhan Berprestasi 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan 3. Kebutuhan Berafiliasi</p> <p><b>Donni (2018:208)</b></p>	<p>Likert</p>
<p>Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu yang ditentukan. prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan.</p> <p><b>Sutrisno (2010:150)</b></p>	<p>1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif. 4. Kecepatan mental. 5. Sikap. 6. Disiplin waktu dan absensi.</p> <p><b>Sutrisno (2010:152)</b></p>	<p>Likert</p>

Sumber : Penulis (2019)

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket

Guna mendapat data dalam membahas proposal skripsi ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara, sebagai berikut :

Daftar pertanyaan (angket). Berupa daftar pertanyaan kepada objek

yang diteliti kepada responden, dengan alternatif jawaban menggunakan skala *likert* **Sugiyono, (2013: 38)**, sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Skala Likert**

<b>Kategori</b>	<b>Skala</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : **Sugiyono (2013)**

## **2. Studi Dokumentasi**

Dalam pengumpulan data juga dilakukan dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

### **G. Teknik Analisis Data**

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

##### **a) Uji Validitas**

Menurut **Sugiyono (2011 : 204)**, 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, (2011 : 205)**, Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Uji Reliabilitas 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.

**2. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas

Menurut **Rusiadi et all, (2013 : 164)**, uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji

normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria juntut 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 :

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut **Rusiadi et all (2013 : 243)**, 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

Menurut **Rusiadi et all (2013 : 243)**, 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 heterokedastitas 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 heterokedastitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suryani & Hendryadi (2015)**, Uji ini digunakan untuk menjelaskan suatu variabel respons (variabel terikat/dependen) dengan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen variabel/eksogen). Berikut persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_2 + b_1X_3 \dots\dots\dots B_kX_i + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = Harga Y bila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$  (Konstanta)

b = Parameter regresi (Angka arah koefisien regresi)

$X_1$  = Kemampuan

$X_2$  = Motivasi

e = *error of term*

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

##### a. Uji t

Menurut **Kuncoro, (Rusiadi et all, 2013 : 279)**, Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

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

Rumus Uji t (Umar, 2010 : 197) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

##### b. Uji F

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

- 1) Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>i</sub>), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>i</sub>), 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

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Rajawali Nusindo) merupakan salah satu perusahaan tertua di Indonesia dengan ukiran sejarah yang cemerlang. Pada awalnya Perusahaan bernama Kian Gwan Company Limited NV didirikan dengan akta No.85 dari Tan A Sioe Notaris di Semarang tanggal 22 Juli 1955 yang bernaung di dalam grup Oei Tiong Ham Concern. Anggaran dasar telah mengalami perubahan dengan akta No. 91 tanggal 30 Agustus 1955 dari Notaris yang sama dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No.J.A.1/103/13 tanggal 5 November 1955.

Pada tahun 1961 perusahaan tersebut dinasionalisasikan oleh Pemerintah RI berdasarkan Keputusan Pengadilan Ekonomi No.32/1961 EKS tanggal 10 Juli 1961 yang kemudian dikukuhkan dengan Keputusan Mahkamah Agung RI No.5/Kr/K/1963 tanggal 27 April 1963 dimana kegiatan perusahaan berada dibawah penguasaan Menteri / Jaksa Agung untuk selanjutnya pada tanggal 20 Juli 1963 penguasaan diserahkan dari Jaksa Agung kepada Menteri Urusan Pendapatan Pembiayaan dan Pengawasan (P3) yang sekarang menjadi Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kompartemen Keuangan tanggal 19 Agustus 1964 No.0642/M.K.3/64 dari seluruh harta Oei Tiong Ham Concern oleh Pemerintah dipergunakan sebagai Penyertaan Modal Pemerintah dalam pendirian PT. Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara

Indonesia termasuk di dalamnya seluruh saham Kian Gwan Company Indonesia Limited NV.

Dalam perkembangannya sesuai dengan akte No.5 dari Joeni Moelyani Notaris di Semarang tanggal 1 Pebruari 1971 telah diadakan perubahan Anggaran Dasar Perseroan Kian Gwan Company Indonesia Limited NV dengan merubah nama perusahaan tersebut menjadi PT. Rajawali Impor Ekspor dan pada tanggal 18 Juni 1971 terjadi lagi perubahan Anggaran Dasar Perseroan dengan akta No.37 dari Notaris yang sama dengan merubah kembali nama perusahaan menjadi PT. Perusahaan Impor Ekspor Rajawali Nusindo dan perubahan tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No.J.A.5/138/3 tanggal 23 September 1971. Pada tanggal 27 Juni 1975 Anggaran Dasar mengalami perubahan kembali dengan menyatakan seluruh saham PT. PIE Rajawali Nusindo dimiliki oleh PT. PPEN Rajawali Nusantara Indonesia. Perubahan Anggaran Dasar Perseroan terjadi kembali pada tanggal 6 Agustus 1981 dengan meningkatkan modal perseroan dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No.C2-5684.HT.01.04.TH.83.

Pada tanggal 29 Mei 1995 dengan akta No. 107 dari Imas Fatimah SH. Notaris di Jakarta terjadi lagi perubahan Anggaran Dasar Perseroan dengan peningkatan modal dan menyingkat nama PT. Perusahaan Impor Ekspor Rajawali Nusindo menjadi PT. Rajawali Nusindo dan perubahan anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No.C2-7539.HT.01.04.TH.96 tanggal 6 Maret 1996. Kemudian Anggaran Dasar mengalami perubahan kembali dengan akta No.88 dari Notaris Sutjipto SH tanggal 17 Juli 1996 tentang

peningkatan modal dan perubahan tersebut telah pula mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No.C2-HT.01.04.A.805 tanggal 25 Januari 1997.

Pada tanggal 8 Juli 1998 Anggaran Dasar Perseroan mengalami perubahan kembali dengan akta No.21 tanggal 8 Juli 1998 tentang maksud dan tujuan serta perubahan struktur permodalan. Perubahan tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No.C2-18.868.HT.01.04.TH.98 tanggal 2 Oktober 1998. Terakhir Anggaran Dasar Perseroan mengalami perubahan kembali dengan akta No.32 dari Notaris Sutjipto SH tanggal 12 Juni 2001 tentang penggabungan PT Rajawali Nusindo ke dalam PT Rajawali Nusantara Indonesia. Perubahan Anggaran tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI No.C-05796.HT.01.04.TH.2001 tanggal 14 Agustus 2001.

## **2. Visi dan Misi PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero)**

### **1. Visi**

Menjadi Perusahaan Distribusi yang unggul dan terpercaya pada produk kesehatan, konsumen dan industrial melalui pelayanan yang terbaik bagi pelanggan dan peningkatan nilai pemangku kepentingan (stakeholders).

### **2. Misi**

- a. Menyediakan produk berkualitas
- b. Mengembangkan kemitraan yang saling menguntungkan dengan Prinsipal yang menghasilkan produk bermutu
- c. Memberdayakan seluruh karyawan sebagai aset yang berharga untuk memberikan layanan terbaik bagi pelanggan

- d. Meningkatkan kemampuan teknologi informasi secara berkelanjutan untuk menghadapi kompetisi global
- e. Meningkatkan peran internal kontrol dan
- f. Manajemen risiko untuk mendorong kegiatan
- g. Operasi yang efektif dan efisien

### 3. Logo PT. Rajawali Nusindo



**Gambar 4.1 : Logo PT. Rajawali Nusindo**

**Sumber : PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan**

Pada Gambar 4.1 menampilkan logo yang saat ini digunakan oleh PT. Rajawali Nusindo yang merupakan salah satu member RNI (Rajawali Nusantara Indonesia) Grup, perusahaan yang fokus pada fungsi perdagangan (*trading*).

### 4. Struktur Organisasi PT. Rajawali Nusindo

Setiap orang tentu mempunyai tujuan dan berusaha untuk mencapainya. Tujuan itu akan berbeda bagi setiap orang antara lain karena pengaruh pengetahuan dan pengalaman yang berbeda. Namun demikian setiap orang akan sama dalam satu hal yaitu ingin mempertahankan dan memenuhi kebutuhan hidupnya, antara lain kebutuhan akan sandang pangan, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk bergaul, kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan diakui keberhasilannya. Oleh karena itu manusia secara kodrat terbatas kemampuannya maka dia tidak dapat memenuhi kebutuhannya secara sendiri. Dia harus bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuannya, atau berorganisasi.

Jika memiliki organisasi maka memiliki struktur organisasi, struktur organisasi adalah kerangka antara hubungan satuan-satuan organisasi yang ada didalamnya terdapat pejabat, tugas serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh.

Semakin besar suatu perusahaan semakin kompleks masalah yang dihadapi, maka semakin dibutuhkannya pendelegasian tugas sehingga setiap pegawai akan mengetahui kepada siapa pegawai tersebut akan mempertanggungjawabkan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya serta apa wewenangnya dalam suatu perusahaan. Demikian halnya dengan PT. Rajawali Nusindo, dimana perusahaan ini juga membentuk struktur organisasi. Adapun struktur organisasi pada perusahaan ini digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Berikut ini diuraikan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab dari bagian-bagian pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) :

1. Kepala Cabang

- a. Menyusun target ataupun anggaran tahunan sesuai pengarahannya dari kantor pusat dengan menginstruksikan pembentukan tim anggaran dan melaksanakan program-program keuangan dan administrasi sesuai dengan sasaran kerjanya.
- b. Melaksanakan pengurusan atas pekerjaan distribusi, administrasi, keuangan, personalia, dan lain-lain serta mengorganisasikan kegiatan produksi.
- c. Menandatangani surat, laporan kas mutasi, bank mutasi giro, cek, dan kontrak penjualan.
- d. Memeriksa DO dan faktur, kasbon, cek, dan giro, valuta mundur, posisi stock, posisi hutang.
- e. Memutuskan hal-hal yang berhubungan dengan bidang administrasi, keuangan, personalia, dan yang diminta oleh Direksi.
- f. Menilai prestasi para karyawan cabang untuk diusulkan kepada Direksi.
- g. Membina hubungan baik dengan relasi.

2. Kepala Non Operasional

- a. Membuat laporan rutin harian.
- b. Membuat anggaran tahunan bersama anggota tim anggaran lain.
- c. Menguasai dan mengendalikan pelaksanaan anggaran dan rencana kerja.

- d. Menandatangani laporan rutin DO faktor kasbon.
  - e. Membina hubungan baik dengan relasi.
3. Kepala Operasional
- a. Mengembangkan perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan yang dibuat pimpinan
  - b. Membuat anggaran tahunan bersama anggota tim dan anggaran lainnya
  - c. Mengawasi pelaksanaan dari bagian-bagian yang bersangkutan menurut rencana masing-masing.
  - d. Menangani dan mencari jalan keluar dari kesulitan tiap-tiap bagian.
  - e. Menyampaikan laporanhal penting yang akan dilaksanakan atau diputuskan pimpinan.
  - f. Menilai hasil kerja bawahan langsung untuk diusulkan kepada Kepala Cabang.
4. Kepala Akuntansi dan Keuangan
- a. Memberi kode bukti pembukuan
  - b. Memantau laporan keuangan dari bagian komputer pusat.
  - c. Membuat anggaran tahunan bersama anggota tim anggran lain.
  - d. Memeriksa bukti masuk dan keluar kas.
  - e. Mengatur pengiriman bukti pembukuan dengan sistem komputerisasi.
  - f. Menilai hasil kerja bawahan langsung untuk dibahas kepada Kepala Non Operasional kemudian diusulkan Kepala Cabang.
5. Supervisor Penjualan
- a. Menyusun rencana kerja dari para salesman di bawah koordinasi Kepala Bagian Operasional.

- b. Membantu meningkatkan penjualan apotek.
  - c. Membina hubungan baik dengan relasi.
6. Kepala Administrasi
- a. Membuat laporan rutin, mingguan, bulanan.
  - b. Membuat surat pesanan.
  - c. Membuat evaluasi pesanan dan melakukan pesanan.
  - d. Membuat DO.
  - e. Membuat macam-macam urusan administrasi operasional.
7. Pembantu Kepala Pembukuan
- a. Mengerjakan kode rekening.
  - b. Mengerjakan memorial rekening antar cabang.
  - c. Membuka pos gantungan.
  - d. Membuat daftar kas rekonsiliasi antar cabang.
  - e. Pemantauan buku besar.
  - f. Operator computer.
8. Personalia
- a. Memeriksa absensi seluruh karyawan.
  - b. Menyiapkan kendaraan transportasi keluar kota.
  - c. Mengurus izin usaha perusahaan.
  - d. Menyiapkan calon karyawan dilakukan dengan tes kesehatan dan psikotes.
  - e. Menyiapkan dokumen secara benar dan baik.
  - f. Bertanggung jawab atas pekerjaan kepada pimpinan perusahaan.

9. Salesman

- a. Menjual semua produk yang dipasarkan oleh bagian impor.
- b. Menyelesaikan penagihan di dalam luar kota.
- c. Membuat laporan penjualan harian maupun mingguan sesuai petunjuk Supervisor Penjualan.
- d. Melaporkan hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan penjualan di wilayah masing-masing.

10. Sekretaris

- a. Mengagendakan surat masuk dan keluar.
- b. Mengarsipkan surat-surat keluar.
- c. Menyampaikan surat masuk yang masuk kepada setiap bagian.
- d. Mengarsipkan surat-surat dengan rapi dan benar.

11. Kepala Gudang

- a. Mengkoordinir kelancaran pemasukan atau pengeluaran barang.
- b. Mengkoordinir kendaraan dinas.
- c. Mengatur kelancaran administrasi gudang.
- d. Mengecek barang yang akan dikirim dan diterima.

12. Kasir

- a. Menyiapkan setoran dan kliring ke bank.
- b. Melayani setoran dan pengeluaran rutin atas dasar Bukti Kas Masuk BKM dan Bukti Kas Keluar BKK.
- c. Mengkoreksi inkaso dan cek yang akan ditagih.
- d. Memeriksa mutasi kas dan perubahan bank.
- e. Mencocokkan pembukuan di bank.

- f. Menilai hasil kerja bawahan langsung untuk dibahas kepada Kepala Non Operasional untuk selanjutnya diusulkan kepada Kepala Cabang.

## 5. Deskripsi Karakteristik Responden

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

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.1**  
**Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 – 35	35	60,3	60,3	60,3
36 – 55	18	31,0	31,0	91,4
> 55	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) yang berjumlah 58 responden yang memiliki persentase terbesar adalah responden yang berusia 20 – 35 tahun yaitu sebanyak 35 orang (60,3%), sisanya yaitu yang berusia 36 – 55 tahun sebanyak 18 orang (31,0%), dan yang berusia > 55 tahun sebanyak 5 orang (8,6%).

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	36	62,1	62,1	62,1
Wanita	22	37,9	37,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) yang berjumlah 58 responden yang memiliki persentase terbesar adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 36 orang (62,1%), dan sisanya yang berjenis kelamin wanita sebanyak 22 orang (37,9%).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	19	32,8	32,8	32,8
D3	11	19,0	19,0	51,7
S1	23	39,7	39,7	91,4
S2	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) yang berjumlah 58 responden yang memiliki persentase terbesar adalah responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 23 orang (39,7%), sisanya yaitu yang berpendidikan SMA sebanyak 19 orang (32,8%), yang berpendidikan D3 sebanyak 11 orang (19,0%) dan yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang (8,6%).

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

**Tabel. 4.4**  
**Status Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	34	58,6	58,6	58,6
Belum Menikah	24	41,4	41,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) yang berjumlah 58 responden yang memiliki persentase terbesar adalah responden yang berstatus menikah yaitu sebanyak 34 orang (58,6%), sisanya yaitu yang berstatus belum menikah sebanyak 24 orang (41,4%).

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 4.5  
Lama Bekerja Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1	6	10,3	10,3	10,3
1-3	8	13,8	13,8	24,1
4	18	31,0	31,0	55,2
5-8	10	17,2	17,2	72,4
>8	16	27,6	27,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) yang berjumlah 58 responden yang memiliki persentase terbesar adalah responden lama bekerja selama >8 tahun yaitu sebanyak 16 orang (27,6%), sisanya yaitu lama bekerja selama 5 – 8 tahun yaitu sebanyak 10 orang (17,2%), lama bekerja selama 4 tahun yaitu sebanyak 18 orang (31,0%), lama bekerja selama 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 8 orang (13,8%), dan lama bekerja selama < 1 tahun yaitu sebanyak 6 orang (10,3%),

**6. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 58 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

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

**Tabel 4.6**  
**pengetahuan akan membangun keterampilan, kemampuan**  
**dan prinsip seseorang**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	31	53,4	53,4	56,9
SS	25	43,1	43,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (43,1%), setuju sebanyak 31 orang (53,4%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (53,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengetahuan akan membangun keterampilan, kemampuan dan prinsip seseorang karyawan.

**Tabel 4.7**  
**Pengetahuan kerja dapat menyelesaikan suatu pekerjaan**  
**akan lebih mudah**  
**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	37	63,8	63,8	63,8
SS	21	36,2	36,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (36,2%), setuju sebanyak 37 orang (63,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (63,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pengetahuan kerja dapat menyelesaikan suatu pekerjaan akan lebih mudah.

**Tabel 4.8**  
**Adanya pelatihan pada perusahaan akan meningkatkan**  
**kemampuan saya**  
**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	30	51,7	51,7	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (44,8%), setuju sebanyak 30 orang (51,7%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Adanya pelatihan pada perusahaan akan meningkatkan kemampuan karyawan.

**Tabel 4.9**  
**Pelatihan mempercepat saya memahami segala sesuatu yang**  
**berhubungan dengan pekerjaan**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	39	67,2	67,2	67,2
SS	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (32,8%), setuju sebanyak 39 orang (67,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (67,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pelatihan mempercepat karyawan memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

**Tabel 4.10**  
**Pengalaman kerja akan membuat saya memiliki kemampuan**  
**lebih baik dari sebelumnya**  
**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	30	51,7	51,7	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (44,8%), setuju sebanyak 30 orang (51,7%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30

orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pengalaman kerja akan membuat karyawan memiliki kemampuan lebih baik dari sebelumnya.

**Tabel 4.11**  
**Pengalaman kerja akan membuat saya mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya**  
**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	37	63,8	63,8	63,8
SS	21	36,2	36,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (36,2%), setuju sebanyak 37 orang (63,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (63,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pengalaman kerja akan membuat karyawan mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya.

**Tabel 4.12**  
**Saya menguasai pekerjaan dengan keterampilan yang saya miliki**  
**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	31	53,4	53,4	56,9
SS	25	43,1	43,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (43,1%), setuju sebanyak 31 orang (53,4%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31

orang (53,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menguasai pekerjaan dengan keterampilan yang karyawan miliki.

**Tabel 4.13**  
**Keterampilan dalam bekerja yang saya miliki dapat**  
**memudahkan menyelesaikan suatu pekerjaan**  
**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	40	69,0	69,0	69,0
SS	18	31,0	31,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (31,0%), setuju sebanyak 40 orang (69,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (69,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Keterampilan dalam bekerja yang karyawan miliki dapat memudahkan menyelesaikan suatu pekerjaan.

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

**Tabel 4.14**  
**Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan**  
**memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk**  
**meningkatkan prestasi kerjanya**  
**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	31	53,4	53,4	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (44,8%), setuju sebanyak 31 orang (53,4%) dan

sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (53,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 4.15**  
**Hasil kerja yang optimal selalu menjadi fokus karyawan**  
**menyelesaikan suatu tugas yang diberikan**  
**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	37	63,8	63,8	65,5
SS	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (34,5%), setuju sebanyak 37 orang (63,8%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (63,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hasil kerja yang optimal selalu menjadi fokus karyawan menyelesaikan suatu tugas yang diberikan.

**Tabel 4.16**  
**Kualitas kerja yang baik akan meningkatkan prestasi kerja**  
**perusahaan**

**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	25	43,1	43,1	46,6
SS	31	53,4	53,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (43,1%), setuju sebanyak 31 orang (53,4%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (53,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kualitas kerja yang baik akan meningkatkan prestasi kerja perusahaan.

**Tabel 4.17**  
**Saya sering memberikan saran kepada sesama rekan kerja bila**  
**mana diperlukan untuk mempercepat proses penyelesaian**  
**pekerjaan**

**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	24	41,4	41,4	44,8
SS	32	55,2	55,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (41,4%), setuju sebanyak 32 orang (55,2%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32

orang (55,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya sering memberikan saran kepada sesama rekan kerja bila mana diperlukan untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.

**Tabel 4.18**  
**Saya sering memberikan saran dan masukan kepada rekan kerja terkait tugas-tugas pekerjaan yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan dengan baik**

**Pernyataan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,2	5,2	5,2
S	25	43,1	43,1	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%), setuju sebanyak 25 orang (43,1%) dan sebanyak 3 orang (5,2%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya sering memberikan saran dan masukan kepada rekan kerja terkait tugas-tugas pekerjaan yang menumpuk dan belum dapat diselesaikan dengan baik.

**Tabel 4.19**  
**Dengan kekuasaan yang saya miliki, saya dapat lebih dihormati oleh rekan kantor**

**Pernyataan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6,9	6,9	6,9
S	26	44,8	44,8	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (48,3%), setuju sebanyak 26 orang (44,8%) dan sebanyak 4 orang (6,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (48,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa dengan kekuasaan yang saya miliki, saya dapat lebih dihormati oleh rekan kantor.

**Tabel 4.20**  
**Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan**  
**akan berdampak baik dalam mencapai suatu tujuan**  
**perusahaan**  
**Pernyataan X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,2	5,2	5,2
S	25	43,1	43,1	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%), setuju sebanyak 25 orang (43,1%) dan sebanyak 3 orang (6,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan akan berdampak baik dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

**Tabel 4.21**  
**Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan**  
**dalam menyelesaikan pemersalhan-pemersalahan pekerjaan**  
**Pernyataan X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	26	44,8	44,8	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%), setuju sebanyak 26 orang (44,8%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan pemersalhan-pemersalahan pekerjaan.

**Tabel 4.22**  
**Hubungan yang terbina dalam perusahaan diarahkan untuk**  
**mewujudkan kepentingan bersama**  
**Pernyataan X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6,9	6,9	6,9
S	26	44,8	44,8	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (48,3%), setuju sebanyak 26 orang (44,8%) dan sebanyak 4 orang (6,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (48,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa hubungan yang terbina dalam perusahaan diarahkan untuk mewujudkan kepentingan bersama.

**c. Variabel Y (Prestasi Kerja)**

**Tabel 4.23**  
**Kualitas kerja yang baik akan memberikan hasil yang baik**  
**untuk perusahaan**  
**Pernyataan Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	31	53,4	53,4	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (44,8%), setuju sebanyak 31 orang (53,4%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (53,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kualitas kerja yang baik akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan.

**Tabel 4.24**  
**Saya mengerjakan tugas-tugas melebihi standar kuantitas yang ditentukan perusahaan**

**Pernyataan Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	37	63,8	63,8	65,5
SS	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (34,5%), setuju sebanyak 37 orang (63,8%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (63,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya mengerjakan tugas-tugas melebihi standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.

**Tabel 4.25**  
**Pengetahuan dalam bekerja membuat saya lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.**

**Pernyataan Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	25	43,1	43,1	46,6
SS	31	53,4	53,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (53,4%), setuju sebanyak 25 orang (43,1%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 31 orang (53,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pengetahuan dalam bekerja membuat saya lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.

**Tabel 4.26**  
**Perusahaan menempatkan saya sesuai pengetahuan dan kemampuan yang saya miliki, sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan.**

**Pernyataan Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	24	41,4	41,4	44,8
SS	32	55,2	55,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (55,2%), setuju sebanyak 24 orang (41,4%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (55,2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan menempatkan saya sesuai pengetahuan dan kemampuan yang saya miliki, sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan.

**Tabel 4.27**  
**Saya melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu suruhan dari atasan, dan tanpa menunda-nunda pekerjaan**

**Pernyataan Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,2	5,2	5,2
S	25	43,1	43,1	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%), setuju sebanyak 25 orang (43,1%) dan sebanyak 3 orang (5,2%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu suruhan dari atasan, dan tanpa menunda-nunda pekerjaan.

**Tabel 4.28**  
**Saya mempunyai inisiatif berguna untuk menyelesaikan suatu masalah pekerjaan.**  
**Pernyataan Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6,9	6,9	6,9
S	26	44,8	44,8	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (48,3%), setuju sebanyak 26 orang (44,8%) dan sebanyak 4 orang (6,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (48,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya mempunyai inisiatif berguna untuk menyelesaikan suatu masalah pekerjaan.

**Tabel 4.29**  
**Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan dari atasan**  
**Pernyataan Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,2	5,2	5,2
S	25	43,1	43,1	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%), setuju sebanyak 25 orang (43,1%) dan sebanyak 3 orang (5,2%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan dari atasan.

**Tabel 4.30**  
**Saya melaksanakan pekerjaan dengan cepat sesuai intruksi yang diberikan**  
**Pernyataan Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	26	44,8	44,8	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%), setuju sebanyak 26 orang (44,8%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 30 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya melaksanakan pekerjaan dengan cepat sesuai intruksi yang diberikan.

**Tabel 4.31**  
**Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan**  
**Pernyataan Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6,9	6,9	6,9
S	26	44,8	44,8	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (48,3%), setuju sebanyak 26 orang (44,8%) dan sebanyak 4 orang (6,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (48,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.32**  
**Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sikap positif**  
**Pernyataan Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	37	63,8	63,8	65,5
SS	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (34,5%), setuju sebanyak 37 orang (63,8%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari

jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (63,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sikap positif.

**Tabel 4.33**  
**Saya melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar**  
**Pernyataan Y11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	31	53,4	53,4	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (44,8%), setuju sebanyak 31 orang (53,8%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (63,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar.

**Tabel 4.34**  
**Kehadiran dan kepatuhan pada jam kerja akan berdampak baik bagi prestasi kerja perusahaan**  
**Pernyataan Y12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	26	44,8	44,8	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (51,7%), setuju sebanyak 30 orang (51,7%) dan sebanyak 2 orang (3,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Kehadiran dan kepatuhan pada jam kerja akan berdampak baik bagi prestasi kerja perusahaan.

## 7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

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

**Tabel 4.35**  
**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	30,59	7,019	,763	,858
Pernyataan X1.2	30,62	7,713	,612	,873
Pernyataan X1.3	30,57	7,057	,743	,860
Pernyataan X1.4	30,66	7,809	,591	,875
Pernyataan X1.5	30,57	6,916	,798	,854
Pernyataan X1.6	30,62	7,713	,612	,873
Pernyataan X1.7	30,59	7,019	,763	,858
Pernyataan X1.8	30,67	8,505	,321	,898

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (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 8 (delapan) butir pernyataan variabel kemampuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.36**  
**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	35,59	9,685	,553	,821
Pernyataan X2.2	35,69	9,937	,502	,827
Pernyataan X2.3	35,52	9,482	,570	,819
Pernyataan X2.4	35,50	10,044	,399	,837
Pernyataan X2.5	35,55	9,410	,555	,821
Pernyataan X2.6	35,60	9,121	,612	,814
Pernyataan X2.7	35,55	9,410	,555	,821
Pernyataan X2.8	35,53	9,446	,582	,818
Pernyataan X2.9	35,60	9,121	,612	,814

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (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 pernyataan variabel Motivasi, dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.37**  
**Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1	48,83	16,356	,645	,858
Pernyataan Y2	48,93	16,732	,584	,862
Pernyataan Y3	48,76	16,432	,577	,862
Pernyataan Y4	48,74	16,686	,519	,866
Pernyataan Y5	48,79	16,623	,500	,867
Pernyataan Y6	48,84	16,028	,604	,861
Pernyataan Y7	48,79	16,623	,500	,867
Pernyataan Y8	48,78	16,423	,580	,862
Pernyataan Y9	48,84	16,028	,604	,861
Pernyataan Y10	48,93	16,732	,584	,862
Pernyataan Y11	48,83	16,356	,645	,858
Pernyataan Y12	48,78	17,089	,427	,871

Dari tabel 4.37 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 12 (Duabelas) butir pernyataan variabel Prestasi kerja, 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. 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 pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.38**  
**Uji reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kemampuan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	8

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Dari tabel 4.38 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,884 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.39**  
**Uji reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	9

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Dari tabel 4.39 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,838 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.40**  
**Uji reliabilitas (X<sub>2</sub>) Prestasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	12

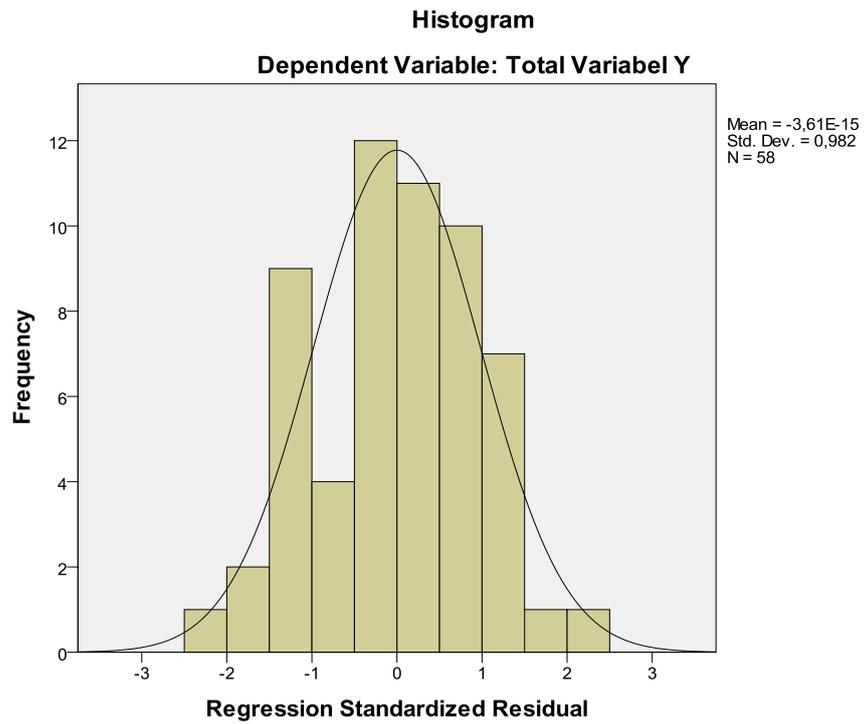
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Dari tabel 4.40 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,873 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## **8. Pengujian Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas Data**

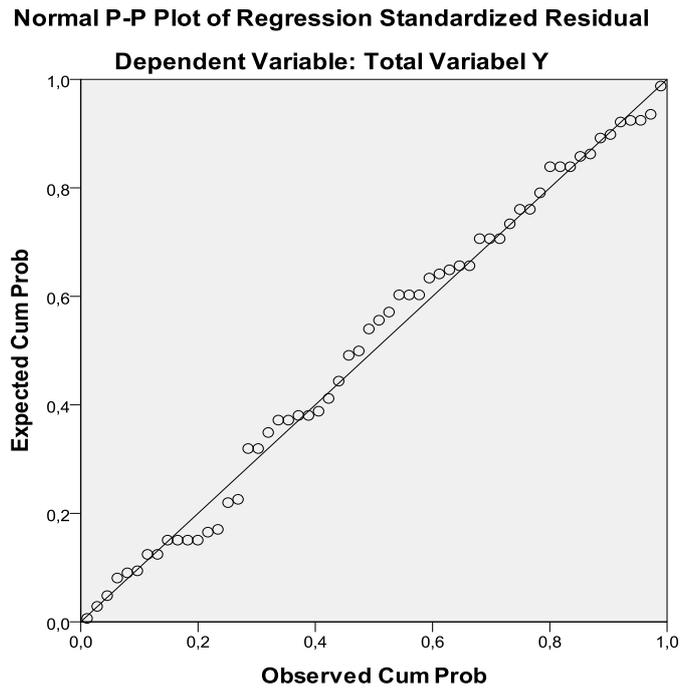
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

**Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 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.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

**Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 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.

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  $Asym.sig (2-tailed) > \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.41**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,71352265
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,070
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Pada tabel 4.41 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi kolmogrov Smirnov sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p=0,200 > 0,05$ ).

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

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas 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 4.42**  
**Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,154	1,602		1,969	,054	
	Total Variabel X1	-,015	,031	-,010	-,475	,637	,998
	Total Variabel X2	1,265	,028	,986	45,126	,000	,998

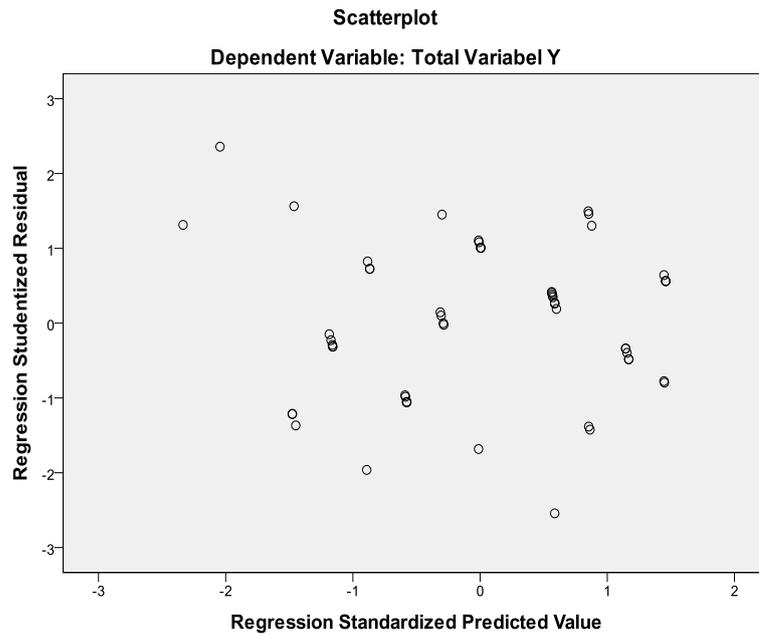
a. Dependent Variable: Total Variabel Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan  $1,002 < 10$  dan motivasi  $1,002 < 10$ ,serta nilai *Tolerance* kemampuan  $0,898 > 0,10$  dan motivasi  $0,898 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas 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 heteroskedastisitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*  
**Gambar 4.5 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.5 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.

## 9. 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 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_2 + e$$

**Tabel 4.43**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,154	1,602		1,969	,054		
	Total Variabel X1	-,015	,031	-,010	-,475	,637	,998	1,002
	Total Variabel X2	1,265	,028	,986	45,126	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 3,154 + -0,15 X_1 + 1,265 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka prestasi kerja (Y) adalah sebesar 3,154.
- b. Jika terjadi peningkatan kemampuan 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,15.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,265.

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

##### a. Uji Sinignifikan 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 H0 ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4.44**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1078,101	2	539,051	1021,649	,000 <sup>b</sup>
	Residual	29,020	55	,528		
	Total	1107,121	57			

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.44 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 1021,649 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**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 4.45**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,154	1,602		1,969	,054		
	Total Variabel X1	-,015	,031	-,010	-,475	,637	,998	1,002
	Total Variabel X2	1,265	,028	,986	45,126	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.45 diatas dapat dilihat bahwa :

1) Pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja.

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 -0,475 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,637 sehingga  $t_{hitung} -0,475 > t_{tabel} 1,672$  dan signifikan  $0,637 > 0,05$ , maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan kemampuan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

2) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

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 45,126 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 45,126 > t_{tabel} 1,672$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

**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 4.46**  
**Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,987 <sup>a</sup>	,974	,973	,726	,974	1021,649	2	55	,000	1,731

a. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

b. Dependent Variable: Total Variabel Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.46 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,973 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 97,3% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan dan motivasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 97,3\% = 0,027\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kemampuan

Hasil menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$   $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$   $t_{hitung}$  sebesar -0,475 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,637 sehingga  $t_{hitung} -0,475 > t_{tabel} 1,672$  dan signifikan  $0,637 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan kemampuan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Hasil dari penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian M. Fahmi (2017), yang menyatakan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, M. Fahmi (2017) menyimpulkan

bahwa kemampuan kerja tercapainya prestasi kerja karyawan akan sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri.

Selain itu kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## **2. Pengaruh Motivasi**

Hasil penelitian menyatakan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$   $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$   $t_{hitung}$  sebesar 45,126 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 45,126 > t_{tabel} 1,672$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Eka Suryaningsih (2009) dan M. Fahmi (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Memotivasi adalah upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan, yang didalamnya seorang karyawan dirangsang untuk melakukan aktivitas dan memotivasi seorang karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Maka dari itu motivasi ialah suatu dorongan untuk mengarahkan ke positif dan mewujudkan tujuan-tujuan yang baik untuk kepentingan perusahaan.

## **3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 1021,649 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel

F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Eka Suryaningsih (2009) dan M. Fahmi (2017), yang menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Kemampuan kerja sangat menentukan prestasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada prestasi karyawan. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam perusahaan.

Motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi juga Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten dalam suatu tujuan prestasi kerja.

Kedua variabel di atas memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero). Variabel motivasi memiliki nilai lebih tinggi dari kemampuan, hal ini menunjukkan bahwa motivasi lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka didapatkan hipotesis dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, maka diperlukan pengujian, analisis, dan pembahasan terhadap model regresi. Setelah dilakukan pengujian dan analisis, serta telah dibahas di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Kemampuan secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero). Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kemampuan ( $x_1$ ) adalah -0,475 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (-,475 <  $t_{tabel}$  1,672) dan nilai signifikat sebesar 0,637 ( $0,637 > 0,05$ ).
2. Motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero). Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ( $x_2$ ) adalah 45,126 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $45,126 > t_{tabel}$  1,672) dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Kemampuan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero). Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai

$f_{hitung}$  sebesar 1021,649 sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3,16 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas sebelumnya, dalam penelitian ini penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) sebagai berikut :

1. Disarankan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero) untuk memperhatikan kedisiplinan waktu agar tugas kantor tidak tertunda. Dan perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan prestasi kerja khususnya kemampuan dan motivasi kerja, agar prestasi kerja tercapai dengan baik, dan akan meningkatkan suatu omsed perusahaan.
2. PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero), diharapkan memperhatikan absensi karyawan, memberikan motivasi pada karyawan agar prestasi kehadiran karyawan lebih baik, dan juga akan memberikan keefektifan kinerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi menjadi factor yang paling pengaruh dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan, sehingga sangat menentukan prestasi kerja karyawan disarankan bagi PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan (Persero), untuk lebih mengutamakan peningkatan memberikan factor motivator kepada karyawan sehingga

motivasi kerja mereka meningkat dan memberikan dampak yang lebih besar terhadap prestasi kerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga: Bandung : Alfabeta.
- Rusiadi, N. S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Cetakan Kelima: USU Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Cetakan ke Sembilan Belas: Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : PT Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan: Jakarta: Prenamedia Group.

### B. JURNAL/KARYA ILMIAH

- Ahmad, N. R (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal ilmu Manajemen Terapan, Vol 3 Nomor 1.*
- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. JUMANT, 9(1), 95-103.

Baharuddin, Nayati (2013). *Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Profit Volume 6 No. 6*

El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.

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.

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.

Fahmi, M (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatra Utara.*

Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.

Ismi, Nayati (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi (JAB) Vol. No. 2*

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., 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.

Wijayanto, A (2012). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. PLN (Pesero) APJ Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 1 Nomor 1.*

Suryaningsih, E (2009) *Pengaruh Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar. Manajemen 2009.*



Lampiran Ouput SPSS

1. Karakteristik Responden

**Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 – 35	35	60,3	60,3	60,3
36 – 55	18	31,0	31,0	91,4
> 55	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	36	62,1	62,1	62,1
Wanita	22	37,9	37,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Pendidikan Terakhir Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	19	32,8	32,8	32,8
D3	11	19,0	19,0	51,7
S1	23	39,7	39,7	91,4
S2	5	8,6	8,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Status Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Menikah	34	58,6	58,6	58,6
Belum Menikah	24	41,4	41,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Lama Bekerja Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1	6	10,3	10,3	10,3
1-3	8	13,8	13,8	24,1
4	18	31,0	31,0	55,2
5-8	10	17,2	17,2	72,4
>8	16	27,6	27,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

2. Variabel Kemampuan ( $X_1$ )

**Tabel 4.6**  
**pengetahuan akan membangun keterampilan, kemampuan**  
**dan prinsip seseorang**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	31	53,4	53,4	56,9
SS	25	43,1	43,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.7**  
**Pengetahuan kerja dapat menyelesaikan suatu pekerjaan**  
**akan lebih mudah**  
**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	37	63,8	63,8	63,8
SS	21	36,2	36,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.8**  
**Adanya pelatihan pada perusahaan akan meningkatkan kemampuan saya**

**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	30	51,7	51,7	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.9**

**Pelatihan mempercepat saya memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan**

**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	39	67,2	67,2	67,2
SS	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.10**

**Pengalaman kerja akan membuat saya memiliki kemampuan lebih baik dari sebelumnya**

**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	30	51,7	51,7	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.11**  
**Pengalaman kerja akan membuat saya mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya**

**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	37	63,8	63,8	63,8
SS	21	36,2	36,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.12**  
**Saya menguasai pekerjaan dengan keterampilan yang saya miliki**

**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	31	53,4	53,4	56,9
SS	25	43,1	43,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.13**  
**Keterampilan dalam bekerja yang saya miliki dapat memudahkan menyelesaikan suatu pekerjaan**

**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	40	69,0	69,0	69,0
SS	18	31,0	31,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

3. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.14**  
**Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan**  
**memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk**  
**meningkatkan prestasi kerjanya**  
**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	31	53,4	53,4	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.15**  
**Hasil kerja yang optimal selalu menjadi fokus karyawan**  
**menyelesaikan suatu tugas yang diberikan**  
**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	37	63,8	63,8	65,5
SS	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.16**  
**Kualitas kerja yang baik akan meningkatkan prestasi kerja**  
**perusahaan**  
**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	25	43,1	43,1	46,6
SS	31	53,4	53,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.17**  
**Saya sering memberikan saran kepada sesama rekan kerja bila**  
**mana diperlukan untuk mempercepat proses penyelesaian**  
**pekerjaan**

**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	24	41,4	41,4	44,8
SS	32	55,2	55,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.18**  
**Saya sering memberikan saran dan masukan kepada rekan**  
**kerja terkait tugas-tugas pekerjaan yang menumpuk dan**  
**belum dapat diselesaikan dengan baik**

**Pernyataan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,2	5,2	5,2
S	25	43,1	43,1	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.19**  
**Dengan kekuasaan yang saya miliki, saya dapat lebih**  
**dihormati oleh rekan kantor**

**Pernyataan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6,9	6,9	6,9
S	26	44,8	44,8	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.20**  
**Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan**  
**akan berdampak baik dalam mencapai suatu tujuan**  
**perusahaan**  
**Pernyataan X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,2	5,2	5,2
S	25	43,1	43,1	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.21**  
**Atasan selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan**  
**dalam menyelesaikan pemersalahan-pemersalahan pekerjaan**  
**Pernyataan X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	26	44,8	44,8	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.22**  
**Hubungan yang terbina dalam perusahaan diarahkan untuk**  
**mewujudkan kepentingan bersama**  
**Pernyataan X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6,9	6,9	6,9
S	26	44,8	44,8	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

4. Variabel Prestasi Kerja (Y)

**Tabel 4.23**  
**Kualitas kerja yang baik akan memberikan hasil yang baik**  
**untuk perusahaan**  
**Pernyataan Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,7	1,7	1,7
	S	31	53,4	53,4	55,2
	SS	26	44,8	44,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.24**  
**Saya mengerjakan tugas-tugas melebihi standar kuantitas yang**  
**ditentukan perusahaan**  
**Pernyataan Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,7	1,7	1,7
	S	37	63,8	63,8	65,5
	SS	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.25**  
**Pengetahuan dalam bekerja membuat saya lebih mudah dalam**  
**menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.**  
**Pernyataan Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,4	3,4	3,4
	S	25	43,1	43,1	46,6
	SS	31	53,4	53,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.28**  
**Saya mempunyai inisiatif berguna untuk menyelesaikan suatu masalah pekerjaan.**

**Pernyataan Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6,9	6,9	6,9
S	26	44,8	44,8	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.29**  
**Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan dari atasan**

**Pernyataan Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,2	5,2	5,2
S	25	43,1	43,1	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.30**  
**Saya melaksanakan pekerjaan dengan cepat sesuai intruksi yang diberikan**

**Pernyataan Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	26	44,8	44,8	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.31**  
**Saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan**  
**Pernyataan Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	6,9	6,9	6,9
S	26	44,8	44,8	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.32**  
**Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sikap positif**  
**Pernyataan Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	37	63,8	63,8	65,5
SS	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.33**  
**Saya melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar**

**Pernyataan Y11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	31	53,4	53,4	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Tabel 4.34**  
**Kehadiran dan kepatuhan pada jam kerja akan**  
**berdampak baik bagi prestasi kerja perusahaan**  
**Pernyataan Y12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,4	3,4	3,4
S	26	44,8	44,8	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

5. Uji Validitas

**Tabel 4.35**  
**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	30,59	7,019	,763	,858
Pernyataan X1.2	30,62	7,713	,612	,873
Pernyataan X1.3	30,57	7,057	,743	,860
Pernyataan X1.4	30,66	7,809	,591	,875
Pernyataan X1.5	30,57	6,916	,798	,854
Pernyataan X1.6	30,62	7,713	,612	,873
Pernyataan X1.7	30,59	7,019	,763	,858
Pernyataan X1.8	30,67	8,505	,321	,898

**Tabel 4.36**  
**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	35,59	9,685	,553	,821
Pernyataan X2.2	35,69	9,937	,502	,827
Pernyataan X2.3	35,52	9,482	,570	,819
Pernyataan X2.4	35,50	10,044	,399	,837
Pernyataan X2.5	35,55	9,410	,555	,821
Pernyataan X2.6	35,60	9,121	,612	,814
Pernyataan X2.7	35,55	9,410	,555	,821
Pernyataan X2.8	35,53	9,446	,582	,818
Pernyataan X2.9	35,60	9,121	,612	,814

**Tabel 4.37**  
**Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1	48,83	16,356	,645	,858
Pernyataan Y2	48,93	16,732	,584	,862
Pernyataan Y3	48,76	16,432	,577	,862
Pernyataan Y4	48,74	16,686	,519	,866
Pernyataan Y5	48,79	16,623	,500	,867
Pernyataan Y6	48,84	16,028	,604	,861
Pernyataan Y7	48,79	16,623	,500	,867
Pernyataan Y8	48,78	16,423	,580	,862
Pernyataan Y9	48,84	16,028	,604	,861
Pernyataan Y10	48,93	16,732	,584	,862
Pernyataan Y11	48,83	16,356	,645	,858
Pernyataan Y12	48,78	17,089	,427	,871

6. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.38**  
**Uji reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kemampuan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	8

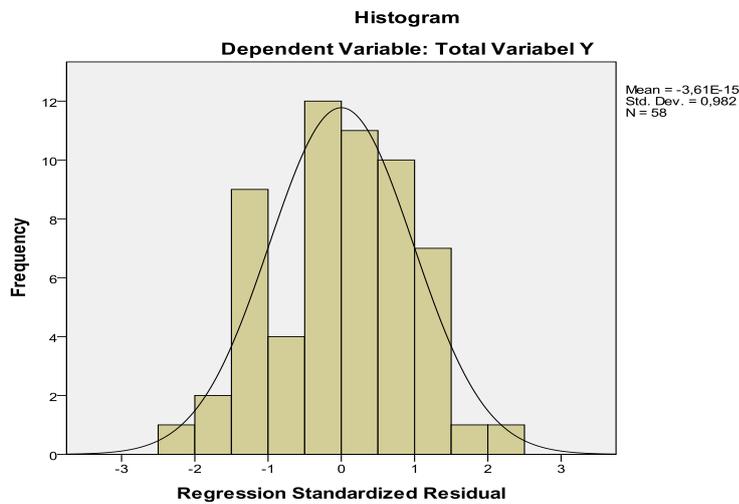
**Tabel 4.39**  
**Uji reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	9

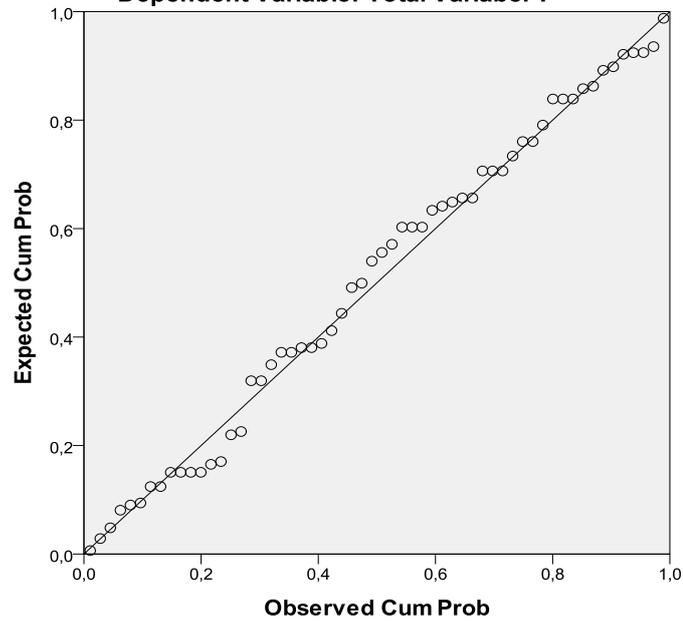
**Tabel 4.40**  
**Uji reliabilitas (X<sub>2</sub>) Prestasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	12

7. Uji Normalitas



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Total Variabel Y**



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,71352265
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,070
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 8. Uji Multikolinearitas

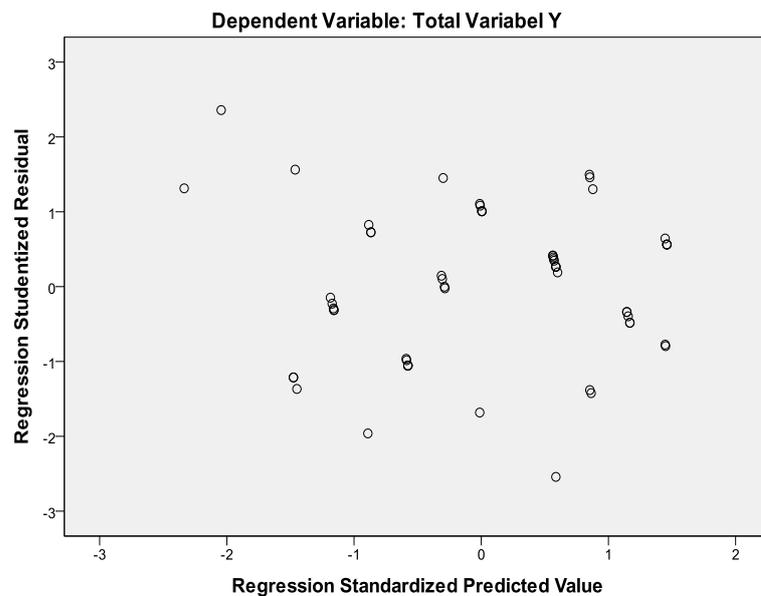
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,154	1,602		1,969	,054		
Total Variabel X1	-,015	,031	-,010	-,475	,637	,998	1,002
Total Variabel X2	1,265	,028	,986	45,126	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

## 9. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



## 10. Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,154	1,602		1,969	,054		
Total Variabel X1	-,015	,031	-,010	-,475	,637	,998	1,002
Total Variabel X2	1,265	,028	,986	45,126	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1078,101	2	539,051	1021,649	,000 <sup>b</sup>
	Residual	29,020	55	,528		
	Total	1107,121	57			

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

b. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

### 12. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,154	1,602		1,969	,054		
	Total Variabel X1	-,015	,031	-,010	-,475	,637	,998	1,002
	Total Variabel X2	1,265	,028	,986	45,126	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: Total Variabel Y

### 13. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,987 <sup>a</sup>	,974	,973	,726	,974	1021,649	2	55	,000	1,731

a. Predictors: (Constant), Total Variabel X2, Total Variabel X1

b. Dependent Variable: Total Variabel Y