



**ANALISIS MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. OCEAN CENTRA
FURNINDO KOTA BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh :

SATRIA PRAYOGA
NPM : 1515310707

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Satria Prayoga
NPM : 1515310707
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : "ANALISIS MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
OCEAN CENTRA FURNINDO KOTA BINJAI"

Medan, Januari 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURARFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

DEKAN



(DR. SURYA NITA, SE., M.Hum)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

PEMBIMBING II

(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 MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : SATRIA PRAYOGA
NPM : 1515310707
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : "ANALISIS MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
OCEAN CENTRA FURNINDO KOTA BINJAI"

MEDAN, Januari 2020



KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si) (DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA I

ANGGOTA - II

(RINDI ANDIKA, SE., MM)

ANGGOTA - III

(ABDI SETIAWAN, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : SATRIA PRAYOGA
NPM : 1515310707
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : "ANALISIS MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
OCEAN CENTRA FURNINDO KOTA BINJAI"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).

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

Medan, Januari 2020


METERAI
TEMPORAL
5000
Rp 5000 RUPIAH
YOGA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Satria Prayoga
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 04 Juni 1997
NPM : 1515310707
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen (SDM)
Alamat : Jl. Banteng Lorong Sederhana No. 1 Medan

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

Sehubungan dengan hal 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, Januari 2020

Yang membuat pernyataan


METERAI
TEMPER
79440AHF5050/9903
5000
EKSPEDISI PANCA BUDI

SATRIA PRAYOGA

Telah Diperiksa oleh LPMU dengan Plagiarisme... 56... %

Medan 06 FEBRUARI 2020

THARMIZI HAKIM
Kampus Pembangunan SE, MM

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Februari 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan

Teloh di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 06/02/2020

Ka. BPAA
An. Teguh Wahyono, SE., MM.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SATHIA PRAYOGA
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 04 Juni 1997
Nama Orang Tua : DRS. SUPARMAH, M.M.
N. P. M. : 1515310707
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081260759534
Alamat : Jl. BANTENG LR SEDERHANA NO 1

Sangat bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo Kota Binjat, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan index prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap ketetapan 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 kwintal pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah digild lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jild kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
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 ke dalam 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.	-
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

06/Februari 2020

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga : M

Disetujui/Diserahkan oleh :

Surya Hita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

SATHIA PRAYOGA
1515310707

catatan :

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

Telah Diperiksa oleh UKM-C

Medan 06 02 2020

Ka. UKM-C

Roro Rian Agustin S.sos., msp

UNPAB INDONESIA
UPT. PERPUSTAKAAN
No. 163A / Pctp / BP / 2020
Diyatakan tidak ada sangku:
06 FEB 2020
Nanda Khainolah, S.p

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

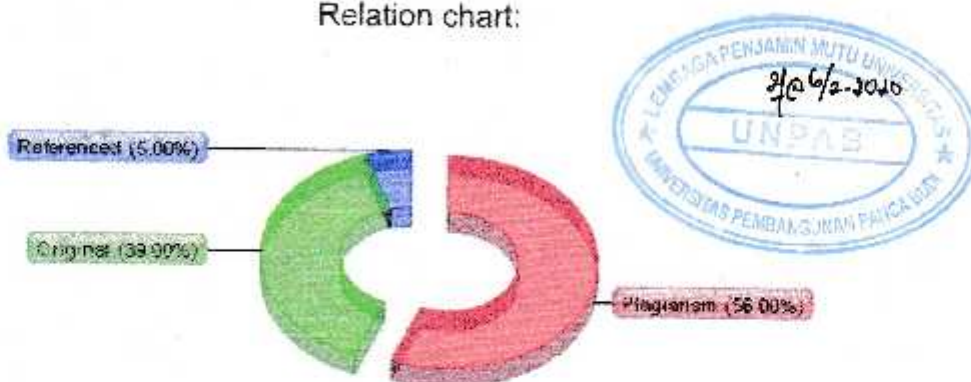
Analyzed document: 02/05/20 17:11:31

"SATRIA PRAYOGA_1515310707_MANAJEMEN.docx"

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:

wrds: 5865	https://dooplayer.info/30870076-Pengaruh-motivasi-kerja-dan-kemampuan-kerja-test-...
wrds: 5109	https://dooplayer.info/47895722-Bab-II-gambaran-umum-perusahaan.html
wrds: 3558	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/40140/Chapter%20II.pdf?se...

Other Sources:)

Processed resources details:

182 - Ok / 27 - Failed

Other Sources:)

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



GoogleBooks Detected!



[not detected]



[not detected]

detected]

Active References (Urls Extracted from the Document):

ted

Excluded Urls:



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
 Pembimbing I : DR. Muhammad Tazir Daulay, SE, MM.
 Pembimbing II : Rivaldi Andika, SE, MM.
 Mahasiswa : SATRIA PRAYOGA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310707
 Bidang Pendidikan : ST
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Motivasi dan Kinerja Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada PT. OCEAN CENTRA FURNITURE KOTA BINJAI

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/2020	BAB I		Ace perbaikan
	BAB II		
	BAB III		
	BAB IV		
1/2020	Simpulan kapan revisi pustaka		Ace perbaikan
1/2020	Ace perbaikan. skripsi		Ace Skripsi 100% Hajar

Medan, 31 Januari 2020
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Suwoto 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 : DR. MUHAMMAD TOYIB DAWAY, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : RINDI AUDIKA, SE, MM
 Nama Mahasiswa : SATRIA PRAYOGA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok : 1515310707
 Mahasiswa : SI
 Jenjang Pendidikan : SARJANA
 Judul Tugas : ANALISIS MOTIVASI dan KEMAMPUAN TERHADAP KIDERJA KARYAWAN PADA PT. OCEAN -
 Akhir/Skripsi : CENTRA FURNITURE BINJAI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
17/12/2019	POAB I		ACC proposal
	POAB II		
	POAB III		
	Meper pustaka		
18/12/2019	ACC Seminar proposal		ACC Seminar

Medan, 14 Desember 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,

DR. TOYIB DAWAY SE, MM





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 : DR. Muhammad Tasyir Daulay, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Rini Andika, SE, MM
 Nama Mahasiswa : SATRIA PRAYOGA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok : 1515310707
 Mahasiswa : SI
 Jenjang Pendidikan : SARJANA
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. OCEAN CENTRA FARMING BINA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Spaer	d	
	Eyo BAB I II III	d	
	Penelitian paragraf	d	
27/12/19	bc c sampu	d	

Medan, 14 Desember 2019
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,

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



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*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: SATRIA PRAYOGA
Tempat/Tgl. Lahir	: Medan / 04 Juni 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1515310707
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Poin Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.30
Nomor Hp	: 081260759534
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

Analisis Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ocean Centra Fumirick Binjai0

* Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Berdo


 (Ir. Bhakti Alamisyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 08 November 2019

Pemohon,

 (Satria Prayoga)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


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

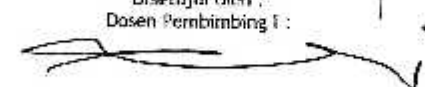
Tanggal : 27/10/19

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen


 (Nurafida Siregar, SE., M.Si.)


Tanggal : 10/12/2019

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Dr. Muhammad Tohy Daulay, SE,MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :


 (Rindi Andjika, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 08 November 2019 14:24:09

Plagiarism Detector v. 14450 - Originality Report

Analysis document: 02/05/20 17:11:34

"SATRIA PRAYOGA_1515310707_MANAJEMEN.docx"

Checked by: Universitas Pembangunan Parada Budi Licensed
Checked Type: Internet - via Google and Bing

Plagiarism chart



Distribution graph



Scriptation Presarc Kewartha: Data, ted lan glangar: hndoresca

Top sources of plagiarists:

- 1. 5% 67 words: 80833
- 2. 1% 50 words: 4109
- 3. 1% 34 words: 3658

ABSTRAK

Kinerja Karyawan memainkan peranan penting untuk pencapaian kinerja suatu perusahaan. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor motivasi dan kemampuan. Faktor yang bersumber dari dalam diri individu disebut motivasi dan faktor yang bersumber dari ketrampilan karyawan disebut kemampuan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu skala motivasi dan kemampuan, dan skala kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 50 orang karyawan perusahaan. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan metode analisis Regresi Berganda.

Berdasarkan hipotesis, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kemampuan dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian diharapkan bahwa pihak manajemen dapat memenuhi kebutuhan personal karyawan melalui peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, mengembangkan motivasi kerja melalui program pengembangan yang relevan, dan dapat mempertimbangkan motivasi dan kemampuan karyawan sebagai salah satu indikator dalam penerimaan karyawan baru dan promosi karyawan.

Kata Kunci : motivasi, kemampuan, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee Performance manipulate an important role for the achievement of a company's performance. There are two factors that can affect employee performance, namely motivation and ability factors. Factors that originate from within the individual are called motivation and factors that originate from the skills of employees are called abilities. This study aims to examine the effect of motivation and ability on employee performance. This study uses three scales, namely the motivation and ability scale, and the employee performance scale. This research involved 50 company employees. The collected data is then processed using the multiple regression analysis method. Based on the hypothesis, it can be concluded that motivation and ability can be used as predictors for predicting employee performance. The implication of the research is expected that the management can meet the personal needs of employees through increasing the factors that affect employee performance, developing work motivation through relevant development programs, and can consider employee motivation and ability as an indicator in the recruitment of new employees and employee promotions.

Keywords: motivation, ability, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Analisis Rekrutment, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multi Kencana Medan”**.

Sepanjang penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan semangat, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rindi Andika, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh teman-teman kampusku Iqbal, Satria, Oka, Fandi, Uday dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

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

Medan, Januari 2020
Penulis

Satria Prayoga
1415310632

DAFTAR ISI

	Halaman	
HALAMAN JUDUL		
HALAMAN PENGESAHAN	ii	
HALAMAN PERSETUJUAN	iii	
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv	
HALAMAN PERNYATAAN	v	
ABSTRAK	vi	
ABSTRACT	vii	
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii	
KATA PENGANTAR	ix	
DAFTAR ISI	xi	
DAFTAR TABEL	xiii	
DAFTAR GAMBAR	xiv	
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah..... 1	
	B. Identifikasi dan Batasan Masalah..... 6	
	C. Rumusan Masalah	7
	D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
	E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Landasan Teori..... 10	
	1. Kinerja Karyawan	10
	2. Motivasi.....	14
	3. Kemampuan	17
	B. Penelitian Sebelumnya.....	21
	C. Kerangka Konseptual	22
	D. Hipotesis.....	23
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	24
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
	C. Definisi Operasional Variabel.....	25
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	26
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
	F. Teknik Analisis Data.....	28

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	36
	1. Sejarah Singkat Perusahaan	36
	2. Visi dan Misi Perusahaan.....	38
	3. Struktur Organisasi Perusahaan	38
	4. Uraian Tugas dan Tanggungjawab.....	39
	B. Pengumpulan Data Responden	43
	1. Data Karakteristik Responden.....	43
	2. Penyajian Data Variabel	44
	a. Kepemimpinan Direktif	45
	b. Kompensasi Non-Finansial	45
	c. Kinerja Karyawan	46
	3. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	47
	a. Uji Validitas	47
	b. Uji Reliabilitas	48
	4. Pengujian Asumsi Klasik	48
	a. Uji Normalitas.....	48
	b. Uji Multikolinearitas	50
	c. Uji Heterokedastitas	50
	5. Pengujian Regresi Linier Berganda	52
	6. Pengujian Hipotesis.....	53
	C. Pembahasan	56
	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karayawan.....	56
	2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan ...	57
	3. Pengaruh motivasi dan kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	59
	B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Perolehan Laba PT. Ocean Centra Furnindo Binjai Tahun 2015-2018..... 4
Tabel 2.1	Mapping Penelitian Sebelumnya..... 21
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian..... 24
Tabel 3.2	Operasional Variabel..... 42
Tabel 4.1	Jumlah Responden PT. Ocean Centra Furnindo Berdasarkan Jenis Kelamin 43
Tabel 4.2	Jumlah Responden di PT. Ocean Centra Furnindo Berdasarkan Tingkat/Jenjang Pendidikan 44
Tabel 4.3	Jumlah Responden PT. Ocean Centra Furnindo Berdasarkan Umur..... 44
Tabel 4.4	Tabulasi Variabel X1..... 45
Tabel 4.5	Tabulasi Variabel X2..... 45
Tabel 4.6	Tabulasi Variabel Y..... 46
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y 47
Tabel 4.8	Hasil Ujia Relibilitas Variabel X1, X2 dan Y 48
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas 50
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi 52
Tabel 4.11	Uji t..... 54
Tabel 4.12	Uji f..... 55
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi..... 55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Ocean Centra Furnindo	47
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	49
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	49
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis saat ini bergerak sangat pesat mengarah ke persaingan usaha yang semakin kompetitif di segala bidang. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang handal dan juga berkualitas guna meningkatkan kinerja perusahaan semaksimal mungkin. SDM merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. SDM merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Perusahaan yang telah menggunakan teknologi modern atau sistem komputerisasi tetap membutuhkan tenaga manusia karena semua peralatan tersebut tidak akan dapat dijalankan tanpa adanya peran dari tenaga manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

SDM mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi. Jadi, sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini, banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan

memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan melalui perencanaan SDM yang matang. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan kemampuan kerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Motivasi dan kemampuan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya dua faktor tersebut akan tercipta tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika tingkat kemampuan kerja menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain motivasi adalah kemampuan. Karyawan dapat bekerja lebih baik dengan memiliki kemampuan yang sesuai di bidang pekerjaan yang digelutinya.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi,

dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut dengan motivasi. Sedangkan daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada di luar dirinya.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan stimulasi dari motivasi kerja dan kemampuan kerja. Kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik dengan adanya dukungan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Hal ini terjadi pula pada PT. Ocean Center Furnindo di Binjai, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja jika ada motivasi dalam bekerja dan kemampuan kerja yang mereka miliki. Apabila karyawan hanya mempunyai motivasi kerja saja tanpa kemampuan kerja, atau hanya mempunyai kemampuan kerja saja tanpa motivasi kerja, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

PT. Ocean Centra Furnindo Binjai. PT. Ocean Centra Furnindo Binjai adalah suatu usaha yang bergerak di bidang perabot rumah tangga. PT. Ocean Centra Furnindo Binjai mempunyai struktur organisasi yang baik, memiliki jumlah

karyawan administrasi yaitu tenaga administrasi dan tenaga teknis yang memadai untuk mendukung operasional organisasi. PT. Ocean Centra Furnindo Binjai memberikan dua jenis motivasi kepada para karyawannya, yaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi secara ekstrinsik yang diberikan kepada para karyawan berupa upah/gaji yang diberikan setiap bulannya, rasa aman dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada para karyawan dan mutu hubungan personal. Sedangkan untuk motivasi secara intrinsik yang diberikan oleh pihak PT. Ocean Centra Furnindo Binjai kepada para karyawannya berupa pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, tingkat kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada para karyawan pihak PT. Ocean Centra Furnindo Binjai mengharapkan para karyawan dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Dengan demikian, pimpinan dapat memberikan masukan kepada para karyawan, program kerja apa yang perlu ditambah agar program kerja yang telah direncanakan dapat berjalan dengan baik. Prestasi kerja karyawan ini dapat dilihat dari meningkatnya laba yang diperoleh perusahaan selama 4 (empat) tahun ini, yang disajikan pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1 Perolehan Laba PT. Ocean Centra Furnindo Binjai
Tahun 2015 - 2018**

Tahun	Perolehan Laba	Presentase Pertumbuhan Laba (%)
2015	Rp. 227.732.840,74	–
2016	Rp. 255.781.590,08	12,32%
2017	Rp. 276.843.603,02	8,23%
2018	Rp. 291.339.911,09	5,24%

Sumber : PT. Ocean Centra Furnindo Binjai

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa presentase pertumbuhan laba yang diperoleh oleh PT. Ocean Centra Furnindo Binjai menurun pada tahun 2017 dan

2018. Menurunnya presentase pertumbuhan laba yang diperoleh oleh perusahaan merupakan prestasi kerja yang masih kurang baik dari seluruh karyawan.

Perlu diketahui bahwa dalam rangka mencapai visi dan misi perusahaan menetapkan beberapa tujuan yang diselaraskan bagi *stakeholders* yaitu antara lain memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik dengan nilai tambah kepada nasabah demi terpeliharanya hubungan kemitraan dengan konsumen yang berkesinambungan.

Peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh PT. Ocean Centra Furnindo Binjai dapat mendorong tercapainya keberhasilan bisnis PT. Ocean Centra Furnindo Binjai pada saat ini maupun yang akan datang. Dengan persaingan bisnis perusahaan yang ketat saat ini, salah satu perusahaan, yaitu PT. Ocean Centra Furnindo Binjai sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Keberhasilan PT. Ocean Centra Furnindo Binjai sangat dipengaruhi oleh kepuasan konsumen, karena itu untuk memenuhi kebutuhan dan memuaskan konsumen, PT. Ocean Centra Furnindo Binjai memberikan pelayanan yang terbaik dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan dengan dukungan

Sumber Daya Manusia yang terampil, ramah, senang melayani, dan didukung dengan teknologi yang handal.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis berminat melakukan penelitian komunikasi lebih khusus untuk mengetahui faktor-faktor komunikasi yang efektif dalam kinerja karyawan yang terdapat dilingkungan PT. Ocean Center Furnindo Binjai. Hal ini terlihat dari beraneka ragam suku karyawan mulai dari etnis tionghoa, batak, jawa, melayu, dengan suku, budaya serta perbedaan tingkah laku yang disatukan dalam suatu perusahaan/organisasi. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Analisis Motivasi dan kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo Binjai”**

B. IDENTIFIKASI DAN BATASAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulisan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Motivasi yang kurang baik dari pimpinan kepada karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun
2. Kemampuan Kinerja antar karyawan dengan karyawan yang kurang baik sehingga mengakibatkan produktivitas menurun
3. Kurang atau tidak ada motivasi dan kemampuan karyawan yang terjadi didalam perusahaan yang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

2. Batasan Masalah

Setiap penelitian sangat diperlukan batasan masalah agar masalah yang tidak berguna dapat dihindari dan tidak terjadi penafsiran yang salah. Untuk mencegah pengembangan masalah dalam penelitian ini maka penulis perlu membatasi masalah agar lebih terperinci dan jelas pemecahannya lebih terarah. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah hanya sebatas Analisis Motivasi dan kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo Binjai

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *PT. Ocean Centra Furnindo Binjai?*
2. Apakah ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan *PT. Ocean Centra Furnindo Binjai?*
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan *PT. Ocean Centra Furnindo Binjai?*

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-faktor komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo .

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan tentang faktor-faktor motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penulis berharap dengan adanya hasil penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh manfaat yang dapat dijadikan referensi dan panduan untuk meningkatkan kinerja karyawan dikemudian hari.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikan dari Penelitian Maratus Sholichah (2017) yang berjudul : Pengaruh Motivasi kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Motivasi dan kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo Binjai.

Perbedaan terletak :

1. Model penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel. Penelitian ini menggunakan dengan regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel
2. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 2 (satu) variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan kemampuan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas, yaitu Motivasi dan kemampuan dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan
3. Jumlah Observasi/ Sampel (n) : Studi terdahulu menggunakan sample 30 orang diambil dari keseluruhan karyawan pada PDAM Kota Malang. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel karyawan PT. Ocean Centra Furnindo Medan sebanyak 50 orang yang diambil dari keseluruhan pegawai.
4. Waktu: Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019.
5. Lokasi Penelitian : Lokasi penelitian terdahulu di PDAM Kota Malang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Ocean Centra Furnindo Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1) Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2016:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Hasibuan (2015:94), mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut William Stern dalam Mangkunegara (2017:16), menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient* (EQ).

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Dale timple dalam Mangkunegara (2016:15), menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari:

1) Faktor *internal*

Faktor *internal (disposisional)* yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor *eksternal*

Faktor *eksternal* yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Dari beberapa kutipan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh individu (*internal*) dan faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan (faktor *eksternal*).

c. Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016:260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2016: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2016: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya..

Menurut Hamzah B. Uno (2018: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi

atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Menurut Ngalim Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu Hasibuan (2016: 72).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

b. Tipe-tipe kepemimpinan

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2016: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan

motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

c. Indikator kepemimpinan direktif

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2016: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung

- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

3. Kemampuan

a. Pengertian kemampuan

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

- 1) Menurut Robbins (2016) “Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu dari kemampuan intelektual dan fisik”.
 - a) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
 - b) Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.
- 2) Menurut Soelaiman (2017) Kemampuan adalah “sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan

dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat”.

- 3) Sedangkan menurut Mc Shane dan Glinow dalam Buyung (2017) kemampuan adalah “kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas- tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik”.

Dari uraian diatas dapat diringkas bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.

b. Jenis-jenis

Menurut Moenir (2018) jenis-jenis kemampuan yaitu:

1) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

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

meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga lebih maksimal.

2) kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*)

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

3) kemampuan konseptual (*Conceptual Skill*)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenal adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. kemampuan konseptual yang dimaksud kemampuan bagi seorang karyawan apabila sebagai (*decision maker*) atau

pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang di embannya. Dengan kemampuan ini maka pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan.

b. Indikator kemampuan kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

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

2. Pelatihan (*training*)

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

3. Pengalaman (*experience*)

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

4. Keterampilan (*skill*)

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

5. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

B. Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

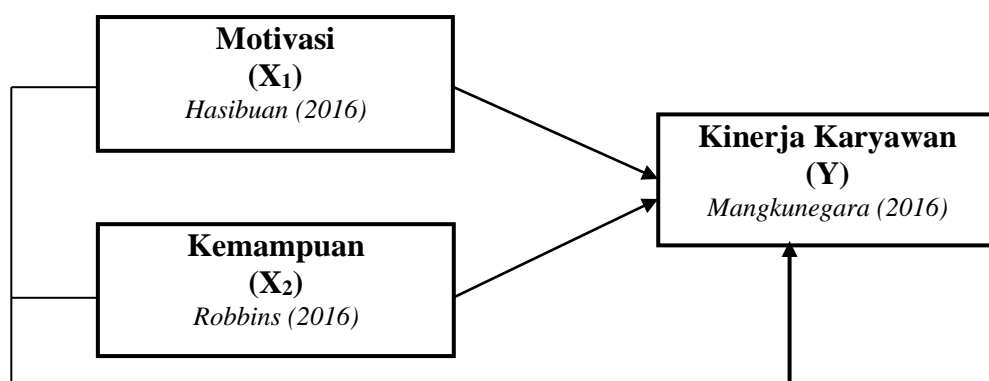
No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Temuan
1.	Utari (2015)	Pengaruh Pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas pasar Kota Malang	1. Motivasi	Kepuasan Kerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Yuliana (2016)	Pengaruh kemampuan Intlektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK bisnis dan manajemen Kabupaten Kebumen	1. Kemampuan Intlektual 2. Motivasi	Kepuasan Kerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian Kemampuan Intlektual dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Rokhim (2017)	Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Summit OTO Finance di Cabang Lampung	1. Kemampuan 2. Motivasi kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian Kemampuan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Nugroho (2017)	Pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	1. Kemampuan Intlektual 2. Kemampuan emaosional	Kinerja Auditor	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini Menunjukkan variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap

						variabel kinerja auditor, dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening)
5.	Maratus Sholichah (2017)	Pengaruh Mitivasi kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)	1. Motivasi 2. Kemampuan kerja	Kinerja karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian Motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dan kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai Masalah penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2015:60).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110) Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

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

- 1) Motivasi dan Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo Binjai.
- 2) Motivasi dan Kemampuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo Binjai.
- 3) Secara serempak ada pengaruh signifikan Motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala, (Rusiadi, et al, 2013:14).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ocean Centra Furnindo, Binjai, Jalan Soekarno Hatta 549, Kota Binjai – 20239.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan November 2019 sampai dengan Februari 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		November,2019			Desember,2019			Januari,2020			Februari,2020		
1	Riset awal/Pengajuan Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Perbaikan Acc Proposal												
5	Pengolahan Data												
6	Peyusunan Skripsi												
7	Bimbingan Skripsi												
8	Meja Hijau												

Sumber: Penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama motivasi (X_1), kemampuan (X_2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Mathis, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. 2. Mendapatkan bonus berupa uang bagi karyawan yang berprestasi. 3. Naik jabatan atau jenjang karier bagi berprestasi. 4. Keamanan 5. Aktualisasi diri. 	Skala Likert
Kemampuan (X_2)	Pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu, (Rivai, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demokratis 2. Tegas 3. Memberi perintah 4. Membuat keputusan 5. Pengawasan 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan. (Sofyandi, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 	Skala Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Dari pengertian populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu karyawan PT. Ocean Centra Furnindo Binjai yang total keseluruhannya berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus *Slovin*. Alasan peneliti menggunakan rumus slovin karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 500 orang dan populasi dalam penelitian ini juga sudah diketahui jumlahnya. Rumus slovin digambarkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

3. Jenis dan Sumber Data

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

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket / *Quisioner*

Angket yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. Ocean Centra Furnindo Binjai yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan ; untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013:125).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013:127).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et al. 2013:164).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013:170).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF =$

$1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah $Tolerance$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al. 2013:174).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

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

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh interaksi sosial, gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Motivasi (*Independent Variabel*)

X_2 = Kemampuan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

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

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (interaksi sosial, gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, et al, 2013:292):

1) Pengaruh interaksi sosial terhadap prestasi kerja.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha 5\%$.

2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha 5\%$.

3) Pengaruh fasilitas terhadap prestasi kerja.

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H₀ (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.

Tolak H₀ (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

4) Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

H₀ : $\beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

H_a : $\beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H₀ (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.

Tolak H₀ (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh interaksi sosial, gaya kepemimpinan, fasilitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Rusiadi, et al, 2013:292):

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja).

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} > \alpha 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig} < \alpha 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Rusiadi, et al, 2013). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Ocean Centra Furnindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur khususnya industri *spring bed*. Tempat tidur merupakan salah satu kebutuhan primer dimana setiap orang membutuhkan sebagai tempat untuk beristirahat setiap harinya. Perkembangan zaman dan teknologi memaksa perubahan pada tempat tidur yang awalnya dari bahan kayu ataupun tilam mulai dikembangkan hingga menjadi produk *spring bed* yang lebih nyaman digunakan. *Spring bed* yang ada juga beragam jenis dan dipengaruhi oleh kualitas, daya tahan, warna, spesifikasi dan lain sebagainya. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 08 Agustus 1972 berlokasi di Jl. Gatot Subroto Medan-Binjai km 17,5 dan dikelola oleh sesama keluarga dengan menggunakan modal keluarga.

Perusahaan ini merupakan usaha keluarga yang turun temurun diwariskan sampai sekarang. Pabrik ini bernama PT. Ocean Foam pada awalnya dimana hanya memproduksi busa, akan tetapi berjalannya waktu dan kebutuhan masyarakat yang makin meningkat, perusahaan ini mengembangkan produk hingga menjadi *spring bed*, sofa, matras dan lain sebagainya. Jumlah penduduk Indonesia yang meningkat dengan pesat serta kebutuhan *spring bed* yang meningkat mengakibatkan PT. Ocean Centra Furnindo memperluas

jaringan usaha dan pangsa pasar yang ada serta pengembangan pabrik baru di Pekanbaru, Riau. Perusahaan mengembangkan berbagai produk lainnya sehingga PT. Ocean Centra Furnindo merupakan salah satu produsen spring bed yang cukup terkenal oleh masyarakat Sumatera Utara, Aceh, Riau dan lain sebagainya.

PT. Ocean Centra Furnindo merupakan salah satu produsen *spring bed* yang ada di kota Medan. Kebutuhan konsumen yang makin meningkat memaksa PT. Ocean Centra Furnindo mengembangkan daerah pemasaran hingga Aceh, Riau dan lain sebagainya. PT. Ocean Centra Furnindo memproduksi berbagai jenis *spring bed* diantaranya seperti *Helux, Ocean, Angel, Atlis, Ocean Foam* (busa), *Titov* (sofa) dan lain sebagainya. PT. Ocean Centra Furnindo juga memproduksi sesuai dengan ukuran dan spesifikasi yang diinginkan oleh konsumen. PT. Ocean Centra Furnindo berlokasi di Jl. Gatot Subroto Medan-Binjai km 17,5, Medan – Sumatera Utara. Lokasi kantor pemasaran untuk produk spring bed dibedakan dengan lokasi pabrik tempat spring bed tersebut diproduksi.

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian secara posisi yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Perusahaan ini memiliki berbagai aktivitas yang berbeda-beda serta sekelompok orang yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. dan saling betergantungan antara satu dengan lainnya yang harus dikoordinasikan sempurna agar sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

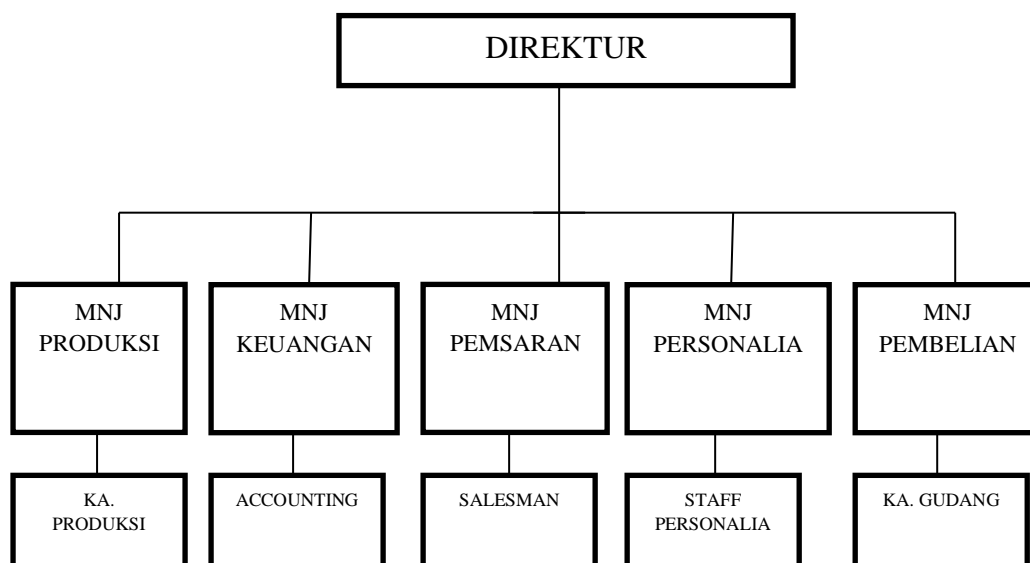
Visi :Menjadi Perusahaan Furniture yang professional berskala internasional, berdaya saing tinggi dan menghasilkan produk yang berkualitas serta mampu dijangkau oleh segala kalangan.

Misi : (1) menerapkan Quality Management System yang efektif dan efisiensi, (2) meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas Sumber daya manusia, (3) memberi jaminan terhadap kepuasan pelanggan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Ocean Centra Furnindo memiliki struktur organisasi fungsional dimana susunan organisasi didasarkan pada fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi tersebut. Direktur PT. Ocean Centra Furnindo memiliki wewenang untuk memerintah manajer-manajer yang ada menyangkut bidang kerja masing-masing. Struktur organisasi PT. Ocean Centra Furnindo dapat dilihat pada bawah ini :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Ocean Centra Furnindo



Sumber : PT. Ocean Centra Furnindo

4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab dari struktur organisasai adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Direktur merupakan pimpinan PT. Ocean Centra Furnindo yang bertugas untuk:

- a. Bertanggungjawab kepada pimpinan perusahaan induk atas jalannya perusahaan.
- b. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas manajer.
- c. Mengarahkan dan meneliti kegiatan perusahaan.
- d. Melaksanakan kontrak-kontrak perusahaan dengan pihak luar.

2. Manajer Produksi

Manajer produksi bertanggung jawab kepada direktur dan dibantu oleh kepala produksi dalam melakukan tugasnya. Tugas dari manajer produksi adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggungjawab atas dalam proses produksi dalam pabrik.
- b. Menjaga proses produksi agar sesuai dengan standar mutu atau kualitas yang telah ditetapkan.
- c. Membuat laporan produksi secara periodik mengenai jumlah bahan baku yang diperlukan dan juga jumlah produksi.
- d. Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan produksi untuk mengetahui kekurangan dan penyimpangan, sehingga dapat dilakukan perbaikan.

3. Manajer Keuangan

Manajer keuangan bertanggung jawab kepada direktur dan dibantu oleh *accounting* dalam melakukan tugasnya. Tugas dari manajer keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Membantu direktur dalam menetapkan anggaran perusahaan.
- b. Memeriksa dan menganalisa laporan aliran dana yang ada pada perusahaan.
- c. Bertanggungjawab atas dokumen-dokumen yang memiliki nilai yang ada di perusahaan.

4. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran bertanggung jawab kepada direktur dan dibantu oleh *salesman* dalam melakukan tugasnya. Tugas dari manajer pemasaran adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan dan mengawasi segala kegiatan pemasaran.
- b. Melakukan survei untuk mengetahui data mengenai tingkat kebutuhan konsumen akan spring bed, tingkat persaingan dan juga target pasar.
- c. Menentukan kebijakan serta strategi pemasaran produk.
- d. Menentukan anggaran biaya pemasaran yang diperlukan.

5. Manajer Personalia

Manajer personalia bertanggung jawab kepada direktur dan dibantu oleh staf personalia dalam melakukan tugasnya. Tugas dari manajer personalia adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan dan menerapkan sistem penerimaan pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan *training* terhadap pegawai baru.
- c. Merencanakan kebutuhan pegawai seperti evaluasi kerja, upah kerja dan lain sebagainya.

6. Manajer Pembelian

Manajer pembelian bertanggung jawab kepada direktur dan dibantu oleh kepala gudang dalam melakukan tugasnya. Adapun tugas dari manajer pembelian adalah sebagai berikut:

- a. Memilih dan mengevaluasi *supplier* untuk mendapatkan bahan baku yang akan digunakan dalam proses produksi.
- b. Membeli bahan-bahan dan peralatan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

7. Kepala Produksi

Kepala produksi bertanggung jawab kepada manajer produksi. Tugas dari kepala produksi adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi bagian produksi dan proses produksi agar berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- b. Memeriksa bagian ataupun alat yang mengalami kerusakan dengan bagian *engineering* pabrik.
- c. Memberikan laporan kegiatan produksi kepada manajer produksi.

8. *Accounting*

Accounting bertanggung jawab kepada manajer keuangan. Tugas dari

Accounting adalah sebagai berikut:

- a. Mencatat biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhannya.
- b. Menyusun laporan keuangan baik laporan harian, bulanan hingga tahunan.
- c. Memberikan laporan dana yang ada kepada manajer keuangan.

9. *Salesman*

Salesman bertanggung jawab kepada manajer pemasaran. Tugas dari *Salesman* adalah sebagai berikut:

- a. Mendistribusikan produk-produk yang ada kepada toko ataupun kepada pelanggan langsung.
- b. Menentukan jumlah produk yang diperlukan oleh pelanggan.

10. Staf Personalia

Staf personalia bertanggung jawab kepada manajer personalia. Tugas dari staf personalia adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan sistem penerimaan pegawai yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan *training* terhadap pegawai baru.

11. Kepala Gudang

Kepala gudang bertanggung jawab kepada manajer pembelian. Tugas dari kepala gudang adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi persediaan bahan yang ada di gudang bahan produksi.
- b. Melakukan inspeksi terhadap jumlah bahan produksi.

B. Pengumpulan Data responden

1. Data Karakteristik Responden

Dalam pembahasan ini penulis akan merujuk pada sistem penyajian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden 2015 dari PT. Ocean Centra Furnindo, dimana melalui metode pengumpulan data berupa *questioner* dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada para karyawan yang ada dilingkungan tersebut yang diambil berdasarkan sampel penelitian sebanyak 50 karyawan.

Dalam angket ini disebar sebanyak 50 angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan responden. Keadaan responden yang ada di PT. Ocean Centra Furnindo untuk tahun 2015 dapat dijabarkan sebagai berikut

Tabel 4.1 Jumlah Responden PT. Ocean Centra Furnindo
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	persentase
1	Laki-laki	22	44 %
2	Perempuan	28	56 %
Jumlah		50	100 %

Sumber : Hasil jawaban responden 2015

Pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden sebagai karyawan di PT. Ocean Centra Furnindo bagian *Spring Bad* sebanyak 50 orang diantaranya 22 laki-laki atau sebesar 44 % dan 28 perempuan atau 56 %.

Tabel 4.2 Jumlah Responden di PT. Ocean Centra Furnindo Berdasarkan Tingkat/Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	persentase
1	SMU	50	100 %
Jumlah		50	100 %

Sumber : Hasil jawaban responden 2019

Pada tabel-IV-2 di atas dapat diketahui bahwa responden di PT. Ocean Centra Furnindo bagian *Spring Bad* yang berpendidikan SMU sebanyak 50 orang atau sebesar 100 %.

Tabel 4.3 Jumlah Responden PT. Ocean Centra Furnindo Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18-23 Tahun	35	70 %
2	24-29 Tahun	15	30%
Jumlah		50	100 %

Sumber : Hasil jawaban responden 2019

Dari tabel-IV-3 di atas dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Ocean Centra Furnindo bagian *Spring bad* yang usianya antara 18-23 tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 70 %, dan untuk usia antara 24-29 tahun sebanyak 30 %.

2. Penyajian Data Variabel

Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan membagikan kuesioner kepada 50 orang responden, dimana responden yang menjawab kuesioner ini adalah semua yang bertugas di *Spring bad* mulai dari *supervisor*, koordinator, pramuniaga *Spring Bad* dan spg/b *Spring Bad* di PT. Ocean Centra Furnindo. Adapun jumlah pernyataan keseluruhan adalah 15 butir yang terdiri dari 5 butir di setiap variabel X dan variabel Y. Sebagai tujuan

dari penelitian ini, kuesioner diberikan kepada responden berisikan pernyataan-pernyataan mengenai pengaruh kepemimpinan direktif dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan di *Spring Bad*.

a. Kepemimpinan Direktif

Tabel 4.4
Tabulasi Variabel X1

	Jawaban									
	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Butir 1	17	34 %	33	66 %	-	-	-	-	-	-
Butir 2	9	18 %	40	80 %	1	2 %	-	-	-	-
Butir 3	10	20 %	38	76 %	2	4 %	-	-	-	-
Butir 4	24	48 %	26	52 %	-	-	-	-	-	-
Butir 5	9	18 %	30	60 %	11	22 %	-	-	-	-

Sumber : Hasil jawaban responden 2020

Berdasarkan tabulasi di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada butir 4 sebanyak 24 responden atau 48 %. Sedangkan pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban kurang setuju terdapat pada butir 5 sebanyak 11 responden atau 22 %.

b. Kompensasi Non-finansial

Tabel 4.5
Tabulasi Variabel X2

	Jawaban									
	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Butir 1	26	52 %	21	42 %	3	6 %	-	-	-	-
Butir 2	20	40 %	29	58 %	1	2 %	-	-	-	-

Butir 3	19	38 %	26	52 %	5	10 %	-	-	-	-
Butir 4	38	76 %	12	24 %	-	-	-	-	-	-
Butir 5	9	18 %	32	64 %	7	14 %	2	4 %	-	-

Sumber : Hasil jawaban responden 2020

Berdasarkan tabulasi di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada butir 1 sebanyak 26 responden atau 52%. Sedangkan pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban kurang setuju terdapat pada butir 5 sebanyak 7 responden atau 14%.

c. Kinerja karyawan

Tabel 4.6
Tabulasi Variabel Y

	Jawaban									
	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Butir 1	6	12 %	43	86 %	1	2 %	-	-	-	-
Butir 2	6	12 %	39	78 %	5	10 %	-	-	-	-
Butir 3	6	12 %	36	72 %	7	14 %	1	2 %	-	-
Butir 4	11	22 %	35	70 %	3	6 %	1	2 %	-	-
Butir 5	16	32 %	34	68 %	-	-	-	-	-	-

Sumber : Hasil jawaban responden 2020

Berdasarkan tabulasi di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada butir 5 sebanyak 16 responden atau 32%. Sedangkan pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban kurang setuju terdapat pada butir 3 sebanyak 7 responden atau 14%.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017:49), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan *person correlation* yaitu cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi X1	1	36.1000	13.253	.498	.670
	2	36.2000	13.537	.470	.676
	3	36.3500	13.292	.462	.651
	4	36.4500	12.471	.554	.662
	5	36.2500	13.039	.575	.649
Kemampuan X2	1	38.6500	11.818	.460	.645
	2	38.5500	12.892	.569	.662
	3	38.5500	13.208	.553	.666
	4	38.0500	14.155	.459	.687
	5	38.3500	13.397	.483	.685
Kinerja Karyawan Y	1	37.8500	12.239	.456	.696
	2	37.2500	13.671	.589	.692
	3	37.1500	14.555	.518	.720
	4	37.1500	14.134	.495	.723
	5	37.3500	13.187	.665	.676

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kotak *Corrected item - total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Pada uji validitas ke-15 yang ada pada setiap variabel bebas dan variabel terikat butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai validitas ke-15 butir > dari 0,3 (Sugiyono,2016).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2017:126), 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.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach's alpha	N of items
Motivasi	0,685	5
Kemampuan	0,694	5
Kinerja Karyawan	0,730	5

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Hasil output SPSS menunjukkan Reliabilitas motivasi 0,685, kemampuan 0,694 dan kinerja karyawan 0,730 > 0,6 (Ghazali 2016). Hasil uji validitas dan reliabilitas sudah memadai maka instrumen dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

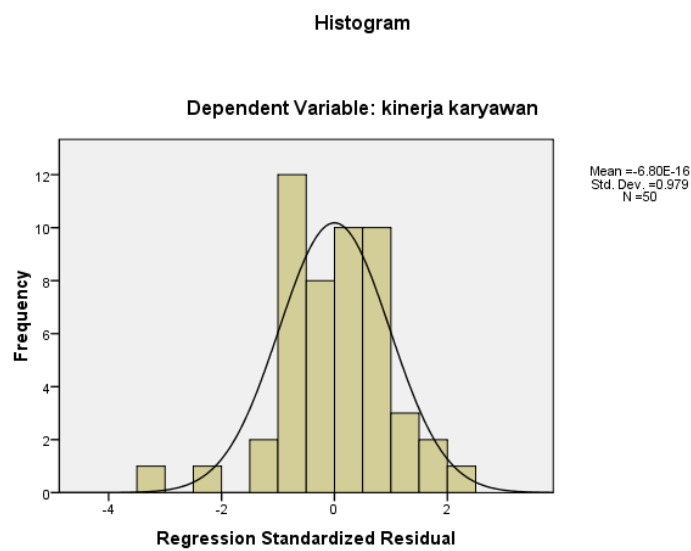
4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data di ketahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar hitogram memiliki kecembungan seimbang di tengah, kemudian gambar normal *P-Plot* terlihat titik-titik berada dalam garis diagonal. Dengan melihat tampilan grafik hitogram dapat di simpulkan bahwa pola distribusi data adalah normal. Kemudian

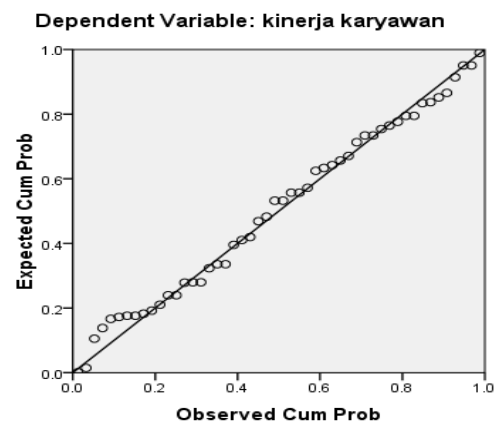
pada grafik normal plot terlihat titik-titik sebaran data normal. Normalitas data dilakukan dengan menstranformasi data kedalam data logaritma agar data menunjukkan pergerakan yang tidak terlalu berbeda dengan tahun sebelumnya. Adapun gambar histogram dan *P-Plot* penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Gambar 4.3 P-Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinearitas

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.

Tabel.4.9 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI	.864	1.157
KEMAMPUAN	.864	1.157

Sumber :SPSS,2020

Menurut Ghazali (2016), hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai VIF motivasi 1,157 dan kemampuan 1,157 sementara nilai *tolerance* untuk motivasi sebesar 0,864 dan kemampuan 0,864. Dengan demikian pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1.

c. Uji Heterokedastitas

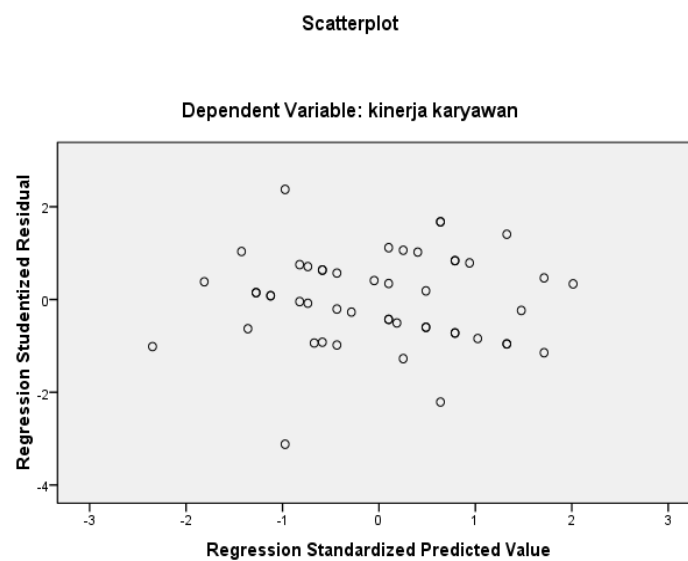
Uji Heterokedastitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang

lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan *varians* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap disebut homo kedastisitas dengan kriteria :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi Heterokedastisitas.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi Homokedastisitas.

Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 2020

Pada gambar *Scaterplot* 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 Heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

5. Pengujian Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis linier berganda dipakai untuk menganalisis sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16, maka diperoleh hasil sebagai berikut: Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.892	4.827		3.292	.002
MOTIVASI	-.081	.153	-.077	-.531	.598
KEMAMPUAN	.289	.119	.353	2.433	.018

Sumber : SPSS,2020

Dari hasil perhitungan SPSS versi 16.0 diatas maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y=15,892 - 0,081X_1 + 0,289X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a (c) = konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kemampuan

e = Tingkat kesalahan pengganggu

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 15,892

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa nilai variabel bebas dipengaruhi dan variabel terikat mengalami perubahan sebesar 15,892.

- 2) Nilai koefisien motivasi: -0,081

Koefisien regresi ini bertanda negatif yaitu -0,081 artinya apabila terjadi perubahan variabel motivasi maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,081.

- 3) Nilai koefisien kemampuan: 0,289

Koefisien regresi ini bertanda positif artinya apabila terjadi perubahan variabel kemampuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,289.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Menurut Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (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% (0,05). Adapun hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.892	4.827		3.292	.002
MOTIVASI	-.081	.153	-.077	-.531	.598
KEMAMPUAN	.289	.119	.353	2.433	.018

Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber : SPSS 16.0

Hasil uji t secara parsial diketahui :

1. Nilai t hitung motivasi sebesar $0,531 < 2,021$ ($n-2 = 50-2 = 48$ a5%)
kemudian nilai sig $0,598 > 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima,
artinya motivasi tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung kemampuan sebesar $2,433 > 2,000$ ($n-2 = 50-2 = 48$ a5%)
kemudian nilai sig $0,018 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak,
artinya kemampuan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji f

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

Terima H_o (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau sig $F > \alpha 5\%$

Tolak H_o (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau sig $F < \alpha 5\%$

Adapun hasil uji f pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.239	2	7.120	4.169	.022 ^a
	Residual	80.261	47	1.708		
	Total	94.500	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

b. Dependent Variabel: kinerja karyawan

Sumber : SPSS V.16

Hasil uji ANOVA dengan nilai F (*Fisher*) diketahui nilai F hitung sebesar $4,169 > F$ tabel sebesar 3,20 dan nilai sig $0,022 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak dan artinya motivasi dan kemampuan secara bersama-sama signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus determinasi adalah: $R^2 \times 100\%$. Adapun hasil uji koefisien determinasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.388 ^a	.151	.115	1.30678

Hasil nilai R sebesar 0,388 sebagai nilai korelasi berganda artinya motivasi dan kemampuan, memiliki keeratan hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan. Nilai *R Square* dan *Adjusted R Square* mewakili nilai koefisien determinan, namun dalam regresi berganda lebih tepat menggunakan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,115 atau 11,5%. Artinya variasi dari kinerja

karyawan mampu dijelaskan sebesar 11,5% oleh motivasi dan kemampuan, sedangkan sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain tidak masuk dalam model atau tidak diteliti.

C. Pembahasan

Analisi data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perhitungan melalui program SPSS for windows 16.00. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil uji hipotesis antara motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *person correlation* -0,207 dan *t value* sebesar -0,531 tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t sig* 0,598 > 0,05 artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R Square* menunjukkan bahwa 11,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, dengan demikian H_a di tolak dan H_o di terima. PT. Ocean Centra Furnindo, yaitu agar perusahaan senantiasa lebih memperhatikan secara seksama kebutuhan karyawan, bukan hanya insentif, tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, kondisi ruangan kerja, dan alat pembantu dalam bekerja, selain itu pengawasan serta kontrol terhadap karyawan juga perlu ditingkatkan agar

karyawan dapat bekerja sesuai harapan dan lebih efisien memanfaatkan waktu kerja mereka.

2. Pengaruh kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukan bahwa persediaan memiliki pengaruh yang positif dengan nilai *person correlation* 0,382 dan nilai *t value* sebesar 2,433 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t \text{ sig } 0,018 < 0,05$ artinya kemampuan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai *R Square* menunjukan bahwa 11,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh persediaan dengan demikian H_a di terima dan H_o di tolak. Perusahaan harus memberikan kemampuan kepada karyawan yang berhak, atau yang berprestasi seperti pelatihan, kenaikan jabatan, cuti, penghargaan dan fasilitas bagi karyawan yang diberikan perusahaan.

3. Pengaruh motivasi dan kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 3 bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F value* 4,169 dan nilai $F \text{ sig } 0,022$ artinya apabila motivasi dan kemampuan dilakukan secara bersama-sama serta dipersiapkan dengan sebaik-baiknya maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Beberapa hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawannya adalah dengan memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam organisasi, penerapan sistem manajemen dan kepemimpinan yang benar, peningkatan penggunaan teknologi, meningkatkan kenyamanan yang menyangkut kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan, dan juga

menjalin kerjasama yang baik antar karyawan dan juga karyawan dengan atasan. Semua faktor ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan penulis tentang pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan *Spring Bad* pada PT. Ocean Centra Furnindo, maka penulis akan mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan *Spring Bad* di PT. Ocean Centra Furnindo dengan nilai signifikan $0,598 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikan uji t variabel motivasi lebih besar dari 0,05.
2. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo dengan nilai signifikan $0,018 < 0,05$ sehingga dinyatakan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikan uji t variabel kemampuan lebih kecil dari 0,05.
3. Motivasi dan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ocean Centra Furnindo dengan nilai signifikan pada uji f sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dinyatakan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikan uji f semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05.

4. Motivasi dan Kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 11,5% sedangkan variabel lain di luar penelitian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 88,5%.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang terdapat pada bab 4 mengenai pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Centra Furnindo. Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan pada perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus memperhatikan motivasi yang ada di perusahaan agar kinerja karyawan di perusahaan menjadi lebih baik, karena pada dasarnya dengan ketidak nyamanan yang ditimbulkan oleh motivasi membuat kinerja karyawan menjadi buruk dan dapat dilihat dari penelitian yang penulis lakukan di perusahaan PT. Ocean Centra Furnindo tidak pengaruh signifikan pada uji simultan. Saran penulis pada PT. Ocean Centra Furnindo, yaitu agar perusahaan senantiasa lebih memperhatikan secara seksama kebutuhan karyawan, bukan hanya insentif, tapi juga kebutuhan dasar lainnya seperti kelengkapan fasilitas kerja, kondisi ruangan kerja, dan alat pembantu dalam bekerja, selain itu pengawasan serta kontrol terhadap karyawan juga perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan dan lebih efisien memanfaatkan waktu kerja mereka.
2. Perusahaan harus memberikan kemampuan kepada karyawan yang berhak, atau yang berprestasi seperti pelatihan, kenaikan jabatan, cuti,

penghargaan dan fasilitas bagi karyawan yang diberikan perusahaan. Pada dasarnya kenyamanan yang ditimbulkan perusahaan terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk melakukan semua pekerjaan lebih baik dan dengan hasil yang lebih efektif dan efisien sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Usaha perbaikan secara terus-menerus dalam pekerjaan selalu dilakukan. Pada PT. Ocean Centra Furnindo selaku perusahaan manufaktur, kinerja karyawan dihubungkan dengan produktivitas berupa perbandingan output dengan input yang ditetapkan. Agar dapat memenuhi target atau standar kuantitas yang ditetapkan, perusahaan hendaknya memberikan pelatihan untuk mengasah skill karyawan. Menerapkan disiplin dalam hal jam kerja juga sangatlah penting untuk menunjukkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Selain itu, beberapa hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawannya adalah dengan memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam organisasi, penerapan sistem manajemen dan kepemimpinan yang benar, peningkatan penggunaan teknologi, meningkatkan kenyamanan yang menyangkut kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan, dan juga menjalin kerjasama yang baik antar karyawan dan juga karyawan dengan atasan. Semua faktor ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2016. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Arens, A.A., dan J.K.,Loebbecke, 2013, *Auditing: Pendekatan Terpadu* Buku 1 dan 2 Edisi ke-3, Alih Bahasa Jusuf, AA, Salemba empat, Jakarta
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). “The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)”. *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.
- Aspan, H. (2017). “Good Corporate Governance Principles In The Management Of Limited Liability Company. *International Journal Of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, Pp. 87-100.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung. Alfabeta.
- Gunawan, H, C. Anwar. 2005. Kajian Pemanfaatan Mangrove dengan Pendekatan Silvofishery. Laporan Tahunan. Puslitbang Hutan dan Konservasi Alam, Bogor.
- Halim, Abdul. 2015. *Auditing, Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan*,Jilid 1.Edisi Keempat, UPP STIM YKPN ,Yogyakarta.
- Hanum, SF., dkk. 2013. Pedoman Fasilitator untuk Pembangunan Ekowisata. Jakarta : LIPI Press
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Restoran Cepat Saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *Jumant*, 7(1), 77-84.
- Hariandja, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Bandung: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Hikmawati, Senja Wahyu, (2017). Tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bali Majujaya Mandiri Sidoarjo.

- Hutapea, Thoha. 2014. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Judisseno, Rimsy K. 2015. *Jadilah Pribadi Yang Kompeten di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Joko Purnomo dan Tim Infest. 2016. *Pendirian dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa)*. Yogyakarta : Infest Yogyakarta.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. (2016). *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh. Penerjemah: Sadeli, Jimmy; Hie, Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Muhammad, (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E-Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Transparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nawawi, Hadari. (2018). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ke 3. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal Of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rusiadi et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Sembiring, R. (2018). Dampak Perubahan Budaya Sosial Ekonomi Terhadap Kemiskinan Dan Kesejahteraan Pada Masyarakat Desa Pahlawan. *Jepa*, 3(1), 75-82.

- Sembiring, R. (2018). Pengaruh Nilai Tukar Nelayan (Pendapatan Nelayan, Pendapatan Non Nelayan, Pengeluaran Nelayan, Pengeluaran Non Nelayan) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Pendidikan, Kesehatan, Kondisi Fisik Rumah) Di Desa Pahlawan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1836-1843.
- Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukasmanto. 2016. *Rancang Bangun Bisnis dan Pengelolaan BUM Desa*. Yogyakarta : Forum Pengembangan Pembaharuan Desa (FPPD).
- Sumarsan, Thomas. 2015. *Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep, Aplikasi, dan Pengukuran Kinerja Edisi 2*. Jakarta : PT. Indeks.
- Surakhmad Winaryo. 2017. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito Sutarno NS. 2017. *Manajemen Perpustakaan*. Jakarta : Samitra Media Utama Subekti, Ahmad. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 3. Jakarta: Kencana.
- Syahrial (2016), melakukan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan upah terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bhandha Ghara Raksa Cabang Medan.
- Tampubolon, P Manahan. 2016, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Torang, Syamsir. 2016. *Filsafat Ilmu : Organisasi & Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Uno, Hamzah B. 2014. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.