

SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. NAYYA GABE MANDIRI PERSADA
PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

BOBBY SIMANJUNTAK
155210369

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAYYA GABE PERSADA MANDIRI PEKANBARU

BOBBY SIMANJUNTAK
155210369

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yaitu berjumlah 52 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 26 dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NAYYA GABE PERSADA MANDIRI PEKANBARU

BOBBY SIMANJUNTAK
155210369

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work ability on employee performance at PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of the sample based on the objectives and considerations of the researcher, which amounted to 52 people. Data collection techniques in this study using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique in this study used SPSS 26 and descriptive analysis. The results of this study indicate that work ability has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru.

Key Word: Work Ability, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayahanda Luder Simanjuntak dan Ibunda Yetty terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu penulis

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangu kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 31 Mei 2022

Bobby Simanjuntak

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja	10
2.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.1.4 Pengukuran Kinerja.....	20
2.1.5 Persyaratan Penilaian Kinerja	23
2.1.6 Manajemen Kinerja.....	24
2.1.7 Tahapan Manajemen Kinerja.....	25
2.1.8 Tujuan Manajemen Kinerja.....	27
2.1.9 Tujuan dan Manfaat Kinerja	30
2.1.10 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	30
2.1.11 Indikator Kinerja	32
2.2 Kemampuan Kerja	33
2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja	33
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	36
2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	37
2.3 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja	38
2.4 Penelitian Terdahulu	39

2.5 Kerangka Pemikiran	40
2.6 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	41
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.4 Jenis dan Sumber Data	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1 Uji Kualitas Data	45
1. Uji Kualitas Data	45
a. Uji Validitas	45
b. Uji Reliabilitas.....	46
2. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Analisis Regresi Linier Sederhana	48
c. Koefisien Determinasi (R ²)	49
3. Uji Hipotesis.....	50
a. Uji t parsial	50
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Nayya Gabe Persada Mandiri	52
4.1.1 Letak Geografis, Keadaan Tanah dan Iklim	53
4.1.2 Kondisi Sosial Kebun.....	53
4.1.3 Visi Misi Perusahaan	53
4.1.4 Tujuan Perusahaan	54
4.2 Organisasi Kepegawaian.....	55
4.3 Identifikasi Manajemen Rantai Pasokan	57
4.3.1 Rantai Suplai Hulu.....	58
4.3.2 Hubungan Pemasok dengan Perusahaan	58
4.3.3 Distribusi Bahan Baku.....	59

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Umum Responden.....	60
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	60
5.1.2	Usia Responden	61
5.1.3	Pendidikan Tertinggi Responden	62
5.1.4	Masa Kerja Responden	63
5.2	Uji Kualitas Data.....	64
5.2.1	Uji Validitas Data	64
5.2.2	Uji Reliabilitas	65
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja (X)	66
5.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	84
5.5	Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja	98
5.5.1	Uji Normalitas	98
5.5.2	Analisis Regresi Linier Sederhana	100
5.6.2	Uji Hipotesis	101
	1. Koefisien Determinasi (R ²)	101
	2. Uji t Parsial.....	102
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	103

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	106
6.2	Saran.....	106

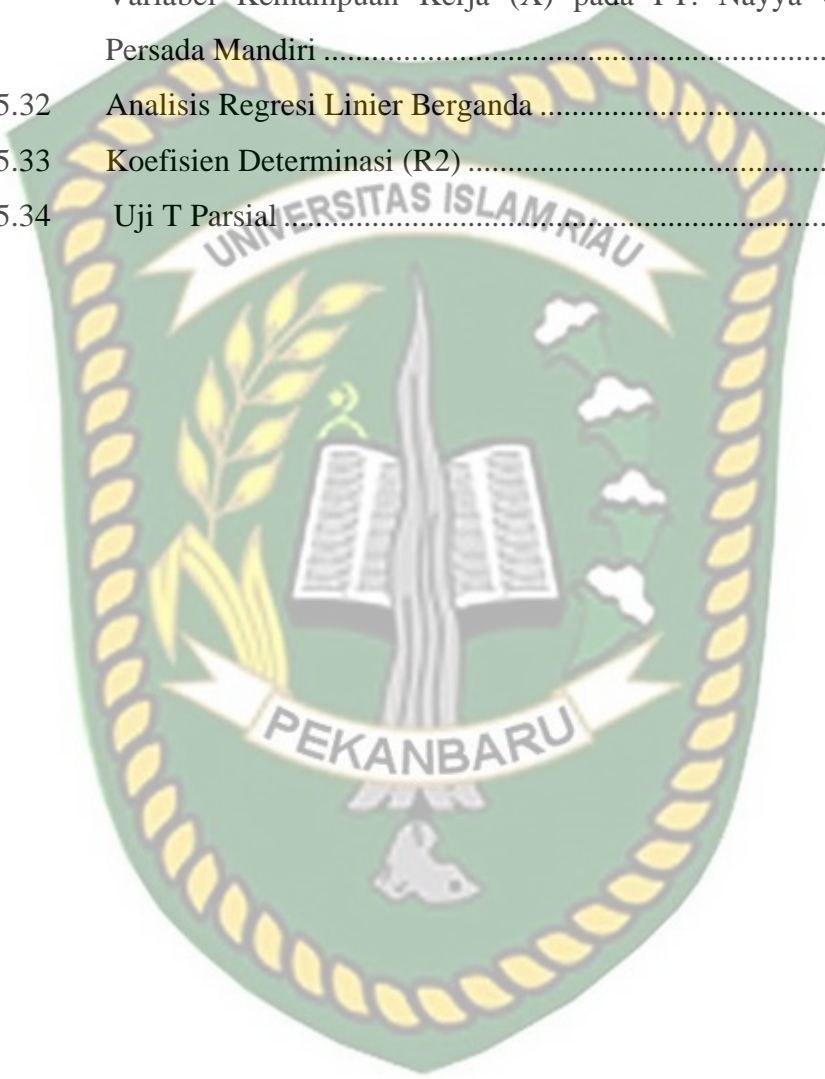
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada	4
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Kerja Karyawan PT. Nayya Gabe Mandiri Persada Periode Tahun 2018-2020	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	43
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia	61
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi	62
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	64
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja	67
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu merencanakan tugas kerja secara terstruktur	68
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menjaga efektivitas kerja dengan baik	69
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe memiliki keterampilan kerja yang baik	70
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu terampil dan menginovasikan kerja dengan baik.....	72
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT Nayya Gabe mampu bekerja secara professional.....	73
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja.....	74
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan	75

Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu mengontrol Tindakan dan perilaku yang ditetapkan perusahaan.....	76
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu mengelola tugas perusahaan dengan baik	77
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan perusahaan mampu mengkoordinasi kerja secara maksimal	78
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu mengevaluasi kerja dengan baik	80
Table 5.19	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kemampuan Kerja (X) pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri	81
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe memiliki proses kerja yang baik dan efektif	84
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja	86
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe mampu mencapai target pekerjaan.....	87
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe selalu bekerja dengan melebihi target dan kebijakan instansi ..	88
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe selalu teliti dalam bekerja.....	89
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai Karyawan pada PT. Nayya Gabe selalu tepat dalam bekerja.....	90
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe selalu rapi dalam bekerja	91
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe selalu bertanggungjawab dalam pekerjaan.....	92
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe mampu menerima resiko kerja yang di berikan perusahaan	93

Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe mampu menyelesaikan tugas dengan baik	94
Tabel 5.31	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kemampuan Kerja (X) pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri	95
Tabel 5.32	Analisis Regresi Linier Berganda	100
Tabel 5.33	Koefisien Determinasi (R^2)	102
Tabel 5.34	Uji T Parsial	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan pada biasanya didirikan untuk memperoleh suatu tujuan, dengan mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Sumberdaya merupakan salah satu factor terpenting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan modal, teknologi dan uang, karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mana membawa dampak perubahan untuk seluruh lini kehidupan. Perubahan yang terjadi menuntut setiap perusahaan yang ada untuk dapat melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusianya sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas mampu menghadapi setiap perubahan secara global, guna meningkatkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia itu untuk memperbaiki kinerjanya agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Begitu pentingnya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap sebuah perusahaan, potensi tersebut harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki kinerja dan mampu

bersaing dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, perusahaan harus mampu memahami mengenai kebutuhan dan keinginan tenaga kerja, agar perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang berkompeten melalui motivasi yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Salah satu gejala yang sering terjadi dari lemahnya dalam suatu perusahaan adalah rendahnya tingkatan kemampuan kerja.

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi oleh manajemen pada seluruh organisasi adalah bagaimana membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien, oleh sebab itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus bagaimana manajer dan membuat karyawannya mengeluarkan kemampuan yang dimiliki, memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya dengan sebaik mungkin. Jika kinerja karyawan itu baik, maka perusahaan berhasil memajemen karyawan dengan baik, namun begitu juga sebaliknya jika kinerja karyawan itu buruk, maka perusahaan tersebut gagal dalam mememanajemenkan karyawan.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan adalah faktor yang paling penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat

kinerjanya. Menurut Robbins (2008: 57) kemampuan adalah kapasitas individu dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Dalam bentuk yang lebih nyata gejala itu dapat dilihat dari masih banyaknya kesalahan dalam pekerjaan, kelambanan kerja, hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan serta kurangnya pemahaman dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, kemampuan kinerja yang tinggi sangat diinginkan oleh setiap perusahaan karena dapat memberikan hasil positif kepada tujuan perusahaan. Kemampuan kerja yang tinggi merupakan salah satu hal yang sangat berperan dalam mendorong serta meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sangat penting dalam suatu perusahaan.

PT. Nayya Gabe Mandiri Persada merupakan salah satu Perusahaan Swasta yang bergerak di bidang kontraktor, supplier dan pengolahan hasil pertanian khususnya pada bagian sawit yang sedang berkembang diriau, PT. Nayya Gabe Mandiri Persada. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai produktivitas, kemampuan dan memberikan informasi yang berguna terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. PT Nayya Gabe Mandiri ini ialah perusahaan yang terletak di Jl. Siak II yang merupakan perusahaan industry pengolahan kelapa sawit. Untuk melihat data karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada aini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Asistan Manager	1
2	Human Resource Development	1
3	Assisten Humas	1
4	Assisten Sortasi dan Anggota	5
5	Danru dan Anggota	10
6	Ka. Bengkel dan Anggota	12
7	Ka. Listrik dan Anggota	3
8	Administrasi dan Anggota	11
9	Ka. Labor dan Anggota	6
10	Ka. Timbangan dan Anggota	3
11	Ka. Gudang dan Anggota	3
12	Mandor Pengolahan	2
13	Operator Loading Ramp dan Anggota	14
14	Operator Sterilizer dan Anggota	9
15	Operator Loader dan Anggota	4
16	WTP dan Anggota	7
Total Jumlah Karyawan		92

Sumber: PT. Nayya Gabe Persada Mandiri, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 92 orang. Dari jabaran dan karyawan tersebut perusahaan memiliki banyak karyawan dan standar dari pekerjaan pada bidangnya. Karyawan pada perusahaan ini memiliki bidang kerjanya yang dilakukan secara efektif dan efisien, serta harus memiliki kemampuan pada bidangnya dengan sebaik mungkin.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri ini masih memiliki karyawan yang kurang mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, karyawan pada perusahaan ini selalu melimpahkan tugasnya kepada anggota lain dengan alasan harus bekerjasama dengan tuntas

terhadap pekerjaannya tersebut. Hal ini yang menjadi kemampuan kerja karyawan terbilang rendah.

Selanjutnya banyak dari karyawan pada perusahaan ini masih kurang mampu menyelesaikan permasalahan dari konflik antar rekan kerjanya yang belum selesai dan belum tuntas sehingga masih memiliki keterkendalaan dalam menangani pekerjaan yang bersifat kelompok, hal ini yang menjadi sorotan perusahaan untuk menangani hal tersebut. Kemampuan kerja karyawan merupakan sebagai keahlian yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya. Apabila karyawan ini mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimilikinya serta secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan, selain dari itu kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan yang akan datang.

Dengan demikian, kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Untuk melihat tingkat Pendidikan karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Data Tingkat Pendidikan Karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada

No	Posisi / Jabatan	Jumlah (Orang)	Tingkat Pendidikan (orang)		
			SMA/SMK	S1	S2
1	Asistan Manager	1	-	-	1
2	Human Resource Development	1	-	-	1
3	Assisten Humas	1	-	-	1
4	Assisten Sortasi dan Anggota	5	2	3	-
5	Danru dan Anggota	10	7	3	-
6	Ka. Bengkel dan Anggota	12	11	1	-
7	Ka. Listrik dan Anggota	3	2	-	1
8	Administrasi dan Anggota	11	9	2	-

9	Ka. Labor dan Anggota	6	4	1	1
10	Ka. Timbangan dan Anggota	3	3	-	-
11	Ka. Gudang dan Anggota	3	3	-	-
12	Mandor Pengolahan	2	-	2	-
13	Operator Loading Ramp dan Anggota	14	12	2	-
14	Operator Sterilizer dan Anggota	9	2	7	-
15	Operator Loader dan Anggota	4	2	2	-
16	WTP dan Anggota	7	2	5	-
	Jumlah	92	58	29	5

Sumber: PT. Nayya Gabe Mandiri Persada, 2021

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa data tingkat Pendidikan karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada, dari tabel tersebut dapat disimpulkan lebih banyak karyawan yang berpendidikan SMA/SMK dibandingkan karyawan yang memiliki sarjana S-1 dan S-2. Namun hal ini tidak menutup kemungkinan kepada perusahaan untuk merekrut karyawan yang tingkat pendidikannya SMA/SMK tetapi memiliki pekerjaan dan skill atau keterampilannya yang dimilikinya selama mereka SMK (di kejuruan atau keahliannya).

Dapat dilihat bahwa absensi karyawan PT. Nayya Gabe Mandiri Persada mengalami fluktuasi dari tahun ketahun. Ini menjadi indikasi awal bahwa ada permasalahan pada kemampuan karyawan. Tentu saja tidak semua masalah berasal dari individu yang bersangkutan, karena ada sebab-sebab organisasional yang bisa membuat kemampuan karyawan menurun.

Kemampuan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Moekijat (2012: 78) kinerja merupakan fungsi dari kemampuan kerja, kinerja yang rendah jika kemampuan kerja karyawan itu masih dikatakan rendah namun jika kinerja karyawan itu tinggi maka yang terjadi ialah kemampuan kerja karyawan tersebut tinggi juga.

Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang berorientasi pada profit sehingga kinerja yang baik sangat diperlukan dan berperan pada organisasi yang akan mengalami pertumbuhan perusahaan yang lebih baik. Karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas nya maka ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi lagi.

Dari masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah penelitian seperti berikut : Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nayya Gabe Mandiri Persada?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Nayya Gabe Mandiri Persada Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan bidang sumber daya manusia dalam mengetahui pengembangan karier dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat menganalisa permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan untuk mampu memberikan sumbangan pikiran untuk perusahaan yang diharapkan berguna sebagai bahan masukan dalam usaha menciptakan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi penelitian lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori mengenai pengertian kemampuan kinerja beserta indikatornya, faktor yang mempengaruhi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang objek yang akan diteliti yakni tentang PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru, visi dan misi PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan identitas umum responden, analisis deskriptif variabel kemampuan kerja, analisis deskripsi variabel kinerja, analisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas, kemampuan, dan tanggung jawab yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Prawirosentono, 1999).

Menurut Hasibuan (2014: 87) bahwa prestasi kerja yang baik merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 66) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Umar (2014: 45), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 81), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2012) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Mangkunegara (2014: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kuswadi (2010: 207) mengatakan kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan, motivasi, lingkungan serta kepemimpinan, seluruh faktor tersebut dapat dikatakan berpengaruh besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh

tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2012: 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut Mondy dan Noe (2010: 394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Kartono (2012: 32) kinerja adalah kemajuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Menurut Schuller (dalam Sedarmayanti 2014: 261) Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Menurut Andy Neely (dalam Wibisono 2014: 63) mengemukakan bahwa 95% manajer gagal dalam menerjemahkan visi, misi dan strategi yang telah dirancang ke dalam sistem manajemen kinerja, terutama dalam proses implementasi nya. Selain dikearenakan perbedaan lingkungan perusahaan yang dihadapi dibandingkan dengan kerangka kerja standar yang ada dalam buku teks, juga karena adanya resistansi dari dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kartini Kartono menyatakan bahwa kinerja adalah “Kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

2.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut Handoko (2009: 8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1) Keterampilan Atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2) Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

3) Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir seseorang selalu mengimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang di kemukakan

oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

6) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2004:338) “Tindakan disiplin dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang pegawai didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarannya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut Handoko (2009:359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkas proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2004:339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1) Memikat Dan Manahan Orang Di Dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2) Penyelesaian Tugas Yang Handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab pegawai,

3) Perilaku Inovatif Dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai. Seperti kerjasama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri pegawai.

Menurut Rucky (2007:9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Sarana Dan Prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

2) Proses Kerja Atau Metode Kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

3) Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4) Gairah Kerja/Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

5) Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab . Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah (2011) bahwa kerja produktif, memerlukan keterainpilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- 1) Kemampuan kerja yang tinggi
- 2) Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- 3) Jaminan sosial yang memadai

- 4) Kondisi kerja yang manusiawi
- 5) Hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Manullang (2002: 43), Motivasi berasal dari bahasa latin *mofere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya. Kemudian Minardi (2009: 73) juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

- a) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri pegawai tersebut dan lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai guna memotivasi semangat dan gairah kerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan

dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

2.1.4 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut :

1. **Kualitas kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. **Kuantitas kerja**

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. **Tanggung jawab**

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

2.1.5 Persyaratan Penilaian Kinerja

Dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1) Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan diketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai.

2. Proses (pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik. Proses tersebut dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan berikut ini :

1) Memberikan briefing (penjelasan)

2) Memberikan pelatihan

3. Output (hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan risiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut berhasil meningkatkan kualitas kerja,

motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.6 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Costello (2003) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja di definisikan oleh Bacal (2013) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya.

Ruky (2006) mengumpulkan beberapa definisi manajemen kinerja yaitu :

- 1) Manajemen kinerja adalah usaha atau kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.
- 2) Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan atau pengarahan, dan pengevaluasian hasilnya.
- 3) Manajemen kinerja adalah program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai.

Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

Menurut Baird (2009) definisi manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus — menerus. Menurut Direktorat Jenderal Anggaran (2008), manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi aspek-aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

2.1.7 Tahapan Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (MK) adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara efektif dan efisien. Manajemen kinerja bisa berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan, dan juga di area yang lain.

Kinerja sendiri adalah suatu hal yang berorientasi kemas depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi/individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output (Lebas: 2008). Tahapan manajemen kinerja menurut Williams (2017), terdapat empat tahapan utama dalam pelaksanaan manajemen kinerja. Tahapan ini menjadi suatu siklus manajemen kinerja yang saling berhubungan dan menyokong satu dengan yang lainnya.

1. Directing / planning

Tahap pertama merupakan tahap identifikasi perilaku kerja dan dasar / basis pengukuran kinerja. Kemudian dilakukan pengarahan konkret terhadap perilaku kerja dan perencanaan terhadap target yang akan dicapai, kapan dicapai, dan bantuan yang akan dibutuhkan. Indikator- indikator target juga didefinisikan ditahap ini. Menurut Khera (1998), penentuan target / goal akan efektif bila mengadopsi SMART, dimana SMART merupakan singkatan dari Specific, Measureable, Achievable, Realistic, dan Timebound (dalam Ilyas, 2006: 28). Sebuah target harus jelas apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, terukur keberhasilannya dan orang lain dapat memahami / melihat keberhasilannya. Target harus memungkinkan untuk dicapai, tidak terlalu rendah atau berlebihan, masuk akal dan sesuai kondisi / realita, serta jelas sasaran waktunya.

2. Managing / supporting

Tahap kedua merupakan penerapan monitoring pada proses organisasi. Tahap ini berfokus pada manage, dukungan, dan pengendalian terhadap jalannya proses agar tetap berada pada jalurnya. Jalur yang dimaksudkan disini adalah kriteria maupun proses kerja yang sesuai dengan prosedur berlaku dalam suatu organisasi.

3. Review/ appraising

Tahap ketiga mencakup langkah evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan flashback / review kinerja yang telah dilaksanakan. Setelah itu, kinerja dinilai / diukur (appraising). Tahap ini memerlukan dokumentasi / record data yang

berkaitan dengan obyek yang dievaluasi. Evaluator harus bersifat obyektif dan netral agar didapat hasil evaluasi yang valid.

4. Developing / rewarding

Tahap keempat berfokus pada pengembangan dan penghargaan. Hasil evaluasi menjadi pedoman penentu keputusan terhadap action yang dilakukan selanjutnya. Keputusan dapat berupa langkah perbaikan, pemberian reward / punishment, melanjutkan suatu kegiatan / prosedur yang telah ada, dan penetapan anggaran.

2.1.8 Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan dari manajemen kinerja adalah (Williams,2017: Armstrong & Baron, 2005 : Wibisono, 2006):

- 1) Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir
- 2) Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi
- 3) Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individu
- 4) Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan
- 5) Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur dengan semangat dan produktif sehingga hasil kerja optimal

Manajemen kinerja yang efektif akan memberikan beberapa hasil, diantaranya adalah :

- 1) Tujuan yang jelas bagi organisasi dan proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur, dan membahas tujuan

- 2) Integrasi antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing — masing pekerja
- 3) Kejelasan yang lebih baik mengenai aspirasi dan tujuan organisasi
- 4) Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja
- 5) Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka
- 6) Perusahaan dapat mencapai hasil yang diinginkan
- 7) Mendorong pengembangan pribadi

Secara umum manajemen kinerja memiliki tujuan yaitu :

1. Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan Strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja Untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.

3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil dibidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

4. Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kinerja sustainable, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.

Daya dongkrak untuk perubahan yang lebih berorientasi kinerja, mengembangkan hubungan yang terbuka konstruktif antara individu dan organisasi dalam dialog yang berkesinambungan, menyediakan kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran kerja, memfokuskan perhatian kepada atribut dan kompetensi yang diperlukan, manajer dan karyawan membuat kesepakatan tentang rencana pengembangan, menyediakan kriteria untuk melakukan pengukuran kinerja, landasan bagi pemberian imbalan, memberdayakan karyawan, mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendukung inisiatif manajemen yang berkualitas secara keseluruhan, mendemonstrasikan bagaimana individu menghargai karyawan.

Fungsi manajemen kinerja sebagai proses yang terintegrasi (Amstrong 12017):

- 1) Manajemen kinerja
- 2) Meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi Oo Manajemen reward
- 3) Meningkatkan efektifitas manajerial
- 4) Mengembangkan kemampuan dan kompetensi

Kelima fungsi manajemen kinerja diatas adalah suatu yang saling terintegrasi satu dengan lainnya. Satu dan lainnya saling mendukung sehingga akan

menguntungkan bagi individu dan organisasi tempat individu tersebut bernaung, oleh karena itu kelima hal itu tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya.

2.1.9 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- 3) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- 4) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- 5) Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.1.10 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.
- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

2.1.11 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja, namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung.

Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2009) yaitu :

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta juga hasilnya.
2. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
3. Ketetapan waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya

diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

4. Tanggungjawab adalah segala pertanggungjawaban yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pelaksanaan kerja agar menjadi hal yang mendapatkan kemudahan dalam bekerja.

2.2 Kemampuan Kerja

2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan sebuah potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya, kemampuan seseorang merupakan sebuah perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Oleh sebab itu karyawan yang memiliki kemampuan tinggi yang dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk maju dan berkembang dengan pesat. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2012: 12) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari Pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman, menurut Kaleta (2017: 12) kemampuan kerja adalah suatu fitur yang kompleks dan tingkat untuk mencerminkan interaksi antara volume kedua dari kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, Kesehatan mereka dan penilaian dari subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikannya. Sulaiman (2007: 89) mengatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa dari lahir atau

dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya baik secara mental maupun secara fisik.

Menuru Robbins (2008: 52) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaannya. Dimana kemampuan individu ini pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan (ability) seseorang akan turut serta untuk menentukan perilaku dan hasil kerjanya. Dalam suatu organisasi sering kali terjadi karyawan yang mana walaupun mereka sangat termotivasi mereka tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukannya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Winardi (2007) kemampuan merupakan sebuah sifat yang melekat pada manusia yang akan dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas Tindakan pekerjaan mental atau fiscal. Kemampuan ability seseorang adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi maka akan dapat menunjang visi dan misi organisasi untuk maju dan berkembang.

Kemampuan menurut Simamora (2014: 37) adalah kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah diberikan dan sesuai

dengan wewenang dan tanggungjawabnya terhadap organisasi sehingga tujuan dari suatu organisasi ini dapat tercapai secara efisien dan juga efektif.

Menurut Blancard dan Hersey (2013) kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai pada bidang pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Assauri (2013) kemampuan dapat dilihat dari potensi, intelektual yang bersifat kemampuan intelegensi, sedangkan kemampuan bersifat fisik yaitu keterampilan pengetahuan.

Menurut Timpe (2013: 12) kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan seseorang individu berasal dari latar belakang Pendidikan dan pengalaman serta mengenali seluruh tugasnya.

Wijono (2012: 82) kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilannya dengan sangat baik karyawan yang memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya, dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa dari lahir ataupun dipelajari seseorang dan juga kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan hasil yang maksimal. Kapasitas individu tau potensi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Mangkunegara (2007) faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja yaitu secara psikologis kemampuannya terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Sedangkan menurut Schumacher (2012: 23) ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu:

- 1) Keterampilannya

Keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja, keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih sedikit

- 2) Kemampuannya

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya sejak kecil yang diperolehnya pada masa mengikuti Pendidikan, semakin baik Pendidikan karyawan maka akan semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya

- 3) Etos Kerjanya

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal Lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Menurut Sinamo (2012: 45) sebagai makhluk psikologikal manusia ditandai kemampuan yaitu:

- 1) Kemampuan berpikir persepsional rasional
- 2) Kemampuan berpikir kreatif dan imajinatif
- 3) Kemampuan berpikir kritikal dan argumentative
- 4) Kemampuan memilih sejumlah pilihan yang tersedia
- 5) Kemampuan berkehendak secara bebas

2.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Fitz (2008: 80) mengemukakan bahwa indicator dari kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi
- 2) Kemampuan keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan Teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas dan individu dalam organisasi
- 3) Kemampuan sikap adalah kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.
- 4) Kemampuan manajerial yaitu mencakup pengertian yang berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemonitorian, penilaian dan sebagainya.

2.3 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hutajulu (2009) bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuannya yang dimiliki dan menunjang sarana prasarana yang ada. Jika seorang karyawan bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya. Dengan keterampilan yang dimiliki karyawan maka ia akan berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi. Kemampuan karyawan akan menentukan kinerja organisasi, semakin tinggi kemampuan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

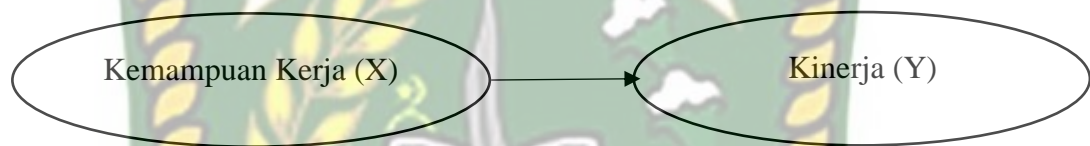
No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Arifman Caniago (2018) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Kemampuan kerja (X) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Besarnya pengaruh kemampuan kerja sebesar 78%.
2	Annisa Chateliana Putri (2016) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan	Kemampuan kerja (X) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan. Besarnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja ini ialah sebesar 87%.
3	Karuniari Nuswardhani (2018) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Sumatera Utara	Kemampuan kerja (X) Kinerja (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Sumatera Utara
4	Nurhaedah, Mardjuni (2018) Pengaruh	Kemampuan kerja (X) Kinerja (Y)	Analisis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja

kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep		linier sederhana	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep
--	--	------------------	--

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Simamora (2014)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan telaah pustaka yang telah ada maka penulis mempunyai pendapat/dugaan sementara, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada Mandiri Pekanbaru”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, penulis berusaha untuk mendapatkan data yang akurat ke lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Nayya Gabe Mandiri Persada di Jl. Siak 2 komplek BCW No. 03 Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kemampuan (X) Adalah yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya baik secara mental maupun secara fisik (Thoha, 2012)	Kemampuan Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja • Mampu merencanakan tugas terstruktur • Menjaga efektivitas kerja 	Ordinal
	Kemampuan Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki keterampilan kerja yang baik • Terampil dan inovasi kerja • Pekerjaan secara profesional 	Ordinal
	Kemampuan Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap yang baik • Menjaga tanggungjawab kerja • Mengontrol perilaku dalam perusahaan 	Ordinal
	Kemampuan Manajerial	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan mengelola pekerjaan • Mampu mengkoordinasi pekerjaan 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Mengevaluasi diri dengan baik 	
Kinerja (Y) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Proses dan kondisi kerja • Tingkat kemampuan dalam bekerja • Kemampuan mencapai target pekerjaan • Jumlah pekerjaan melebihi target 	Ordinal
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Ketepatan dalam bekerja • Kerapian dalam bekerja 	Ordinal
	Tanggungjawab	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggungjawab dalam pekerjaan • Menerima seluruh resiko yang terjadi di perusahaan • Menyelesaikan tanggungjawab dengan baik 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 92 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan karakteristik yang akan dijadikan penelitian sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi (Sugiyono 2008:118). Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan dan tujuan peneliti yang akan dijasikan sampel penelitian. Adapun sampel yang diambil berjumlah 52 orang dan yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Bidang (Jabatan)	Jumlah
1	Human Resource Management	1
2	Assisten Humas	1
3	Assisten Sortasi dan Anggota	5
4	Danru dan Anggota	10
5	Ka. Bengkel dan Anggota	12
6	Ka. Listrik dan Anggota	3
7	Administrasi dan Anggota	11
8	Ka. Labor dan Anggota	6
9	Ka. Timbangan dan Anggota	3
	Jumlah	52

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner sengan menggunakan skala Likers 1-5 yang diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2012: 137), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer adalah

data yang diperoleh dari hasil survei kepada karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru

2. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2015) data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder berasal dari data yang dihasilkan dari sumber lain. Pada umumnya data sekunder berbentuk bukti-bukti, catatan, atau juga laporan historis yang sudah tersusun didalam arsip yang telah dipublikasikan dan berhubungan dengan penelitian ini

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisisioner / Angket

Teknik Kuisisioner menurut Sugiyono (2016) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuisisioner untuk dapat memperoleh informasi dari para karyawan tentang pernyataan tentang pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (dalam Pratiwi, 2017), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam

penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara secara langsung kepada beberapa responden. Hal ini berguna untuk menguji dan menggali informasi untuk menjadi pembenaran dari hasil penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu langsung kepada karyawan-karyawan PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru.

3. Observasi

Menurut Widoyoko (2013) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Teknik observasi ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Metode ini digunakan untuk mengetahui secara langsung sikap dari para karyawan di lingkungan PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2012). Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas

digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015) :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistik cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 20. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015):

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c. Dengan memperhatikan kolom Alpha If Item Deleted apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2012). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2012). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe . Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Ghozali, 2012: 82):

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi antara kemampuan dengan kinerja

X = kemampuan kerja

e = error

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data

runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

3. Uji Hipotesis

a. Uji t Parsial

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Untuk mempengaruhi variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dengan demikian variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan

terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT Nayya Gabe Persada Mandiri

PT Nayya Gabe Persada Mandiri selanjutnya Perseroan merupakan perkebunan yang didirikan tanggal 15 Maret 2000 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan kelapa dan pengolahan sawit di Provinsi Riau. Secara efektif perseroan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 2000 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perseroan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (Persero) PT Nayya Gabe. Anggaran dasar perseroan dibuat di depan Notaris Harum Kamil melalui akte No. 38 tanggal 15 Maret 2000 dan disahkan melalui keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1999, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1997.

Anggaran dasar perseroan telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan akta Notaris Budi Siyono, SH Nomor. 24 tanggal 22 Februari 2017. Perubahan anggaran dasar tersebut, mengakomodasi modal dasar dan Perubahan Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh Perseroan. Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU/ 16224.AH.01.02 Tahun 2010 tanggal 30 Maret.

4.1.1 Letak Geografis, Keadaan Tanah dan Iklim

Kantor Pusat PT. Nayya Gabe Persada Mandiri ini berada di Jl. Siak II, No.43 Pekanbaru, Riau. Perkebunan inti dan plasma PT Nayya Gabe pada umumnya ditanami varietas tanaman sawit jenis Tenera. Varietas Tenera memiliki daging buah yang tebal dan cangkang *kernel* yang tipis sehingga akan dapat menghasilkan rendemen minyak *CPO* yang cukup tinggi pada setiap pengolahan TBS, namun pada beberapa pokok masih ada dijumpai varietas lain, yaitu Dura dimana daging buah lebih tipis, cangkanglah yang lebih tebal, dan memiliki kandungan minyak yang sedikit, sehingga rendemen yang dihasilkan lebih rendah.

4.1.2 Kondisi Sosial Kebun

Masyarakat yang tinggal di sekitar menerima dampak langsung dari perusahaan. Mereka adalah penduduk asli yang biasa disebut orang dusun. Salah satu dampak positif adalah tersedianya tenaga kerja bagi perusahaan, terutama untuk pekerja teknis di lapangan seperti dari kegiatan pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan dan panen.

Dibidang pendidikan, pihak manajemen kebun juga menyediakan sekolah TK yang dikelola IKBI (Ikatan Keluarga Besar Ibu) Kebun Inti/ KKPA PT Nayya Gabe untuk anak karyawan dan penduduk setempat. Kegiatan sosial lainnya di kebun adalah kegiatan olahraga dan keagamaan dengan dibangunnya sarana lapangan olahraga dan sarana ibadah oleh pihak kebun.

4.1.4 Visi Misi Perusahaan

Setiap perusahaan tidak terlepas dari visi dan misi. Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai

tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Adapun visi PT Nayya Gabe merupakan visi Nayya Gabe itu sendiri yakni menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Misi merupakan tujuan dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi yang ingin dicapai PT Nayya Gabe adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.1.5 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil devisa non migas dengan mengerjakan secara intensifikasi dan deversifikasi tanaman ekspor di bidang perkebunan di daerah.
2. Transmigrasi dan *resettlement* penduduk yang akan dibina menjadi petani perkebunan yang terlampir menguasai teknologi pada budidaya pertanian.
3. Membuka lapangan kerja yang cukup luas dan mengatasi kemiskinan bagi daerah setempat maupun daerah daerah yang padat penduduk dan merangsang bidang lainnya, baik itu transportasi dan perdagangan.

4. Dengan pembukaan perkebunan baru yang terpilih secara rutin dan teratur, daerah kritis akan terpelihara kelestarian sumber alam dan lingkungan.

4.2 Organisasi Kepegawaian

Aset terbesar sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa alur koordinasi yang baik kumpulan sumber daya manusia tidak dapat berjalan selaras untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut diperlukan untuk struktur organisasi yang baik dengan alur yang jelas. Inti pengorganisasian adalah pembagian tugas atau fungsi serta tanggungjawab kerja agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Struktur organisasi merupakan hal penting untuk menentukan tugas dan tanggungjawab antar unit organisasi dalam perusahaan, dan mendorong unit-unit organisasi tersebut bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Struktur organisasi di PT Nayya Gabe Persada Mandiri disusun berdasarkan pertimbangan atas fungsi-fungsi yang dibutuhkan perusahaan seiring dengan perkembangan perusahaan. PT Nayya Gabe Persada Mandiri memiliki struktur organisasi berbentuk *pyramid*, dimana pada pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terjadi pelimpahan kekuasaan dan pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada bawahan secara jelas dan terperinci sesuai tugasnya masing-masing. Jenis struktur organisasi ini mempertahankan kesatuan perintah dari pimpinan dan mem[erluas daya penanganan pimpinan. Pemegang kekuasaan tertinggi dalam pengelolaan general Manager.

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan

fungsi dibatasi. Struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, sehingga tempat satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan. Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. General Manager

General Manager adalah karyawan pimpinan yang memimpin sebuah SBU (strategic bussiness unit). Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pengawas terhadap manager yang mengawasi kebun unit yang berada dibawah pengawasannya. Pengawasan dilakukan meliputi setiap kegiatan usaha yang dilakukan oleh segenap karyawan didalam Nayya Gabe Persada Mandiri

2. Manager

Manager adalah pimpinan perusahaan yang memimpin sebuah unit kebun. Bertugas sebagai perpanjangan tangan general manajer yang mengawasi secara keseluruhan kegiatan usaha. Dalam menjalankan kegiatan usaha manager dibantu oleh masinis kepala (Maskep), asisten kepala (Askep), asisten teknik umum, asisten administrasi keuangan dan asisten SDM/umum.

3. Masinis Kepala

Masinis kepala adalah karyawan pimpinan yang mengawasi pabrik pks PT Nayya Gabe Persada Mandiri. Dalam tanggung jawabnya masinis kepala bertanggung jawab penuh atas segala yang terjadi di pabrik pks PT Nayya Gabe Persada Mandiri. Dalam menjalankan tugas seorang masinis kepala dibantu oleh seorang asisten teknik, dua orang asisten pengelolaan dan seorang asisten pengendalian mutu.

4. Asisten Kepala

Asisten kepala terdiri dari asisten kepala inti dan asisten kepala KKPA. Asisten kepala ini bertugas untuk mengawasi kebun inti agar terus berproduksi. Asisten kepala inti dibantu oleh empat asisten afdeling. Adapun asisten kepala KKPA adalah karyawan pimpinan yang ditugasi untuk mengawasi kebun KKPA. Dalam menjalankan tugasnya asisten kepala inti dibantu oleh empat asisten KKPA. Asisten merupakan perpanjangan tangan asisten kepala yang bertanggung jawab pada area kerjanya dalam melaksanakan fungsi manajemen.

5. Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja yang diberi tugas oleh atasannya untuk menjalankan tugasnya. Karyawan di PT Nayya Gabe Persada Mandiri dibedakan atas tugas dan tanggung jawabnya serta area kerjanya menjadi karyawan afdeling, karyawan pks, karyawan teknik.

4.3 Identifikasi Manajemen Rantai Pasokan

Menurut Porter, *et al* (2004) mengemukakan 3 komponen rantai *supply chain* meliputi : 1. Rantai suplai hulu, koneksi jaringan bahan baku (hubungan antara penyalur bahan baku dengan industri). 2. Manajemen internal, bagaimana pengorganisasian dalam industri tersebut (suplai internet meliputi manajemen produksi, pabrikasi, pengendalian persediaan bahan baku). 3. Segmen suplai hilir, pengiriman produk terhadap pelanggan akhir (transportasi dan pelayanan konsumen).

4.3.1 Rantai Suplai Hulu

Rantai suplai hulu merupakan koneksi jaringan mengenai bahan baku (Hubungan antara penyalur bahan baku dengan industri). Tanggung Jawab untuk masing-masing aktivitas di suatu organisasi dilakukan secara terpisah, ditanggung oleh masing-masing departemen.

Rantai suplai hulu merupakan suatu rangkaian proses (pengambilan keputusan dan pelaksanaan) dan aliran (material, informasi dan uang) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pabrik dalam produksi.

Aliran barang pada rantai suplai hulu melibatkan arus bahan (produk) fisik TBS dari pemasok sampai ke pabrik PKS. Adapun Aliran informasi berjalan dua arah dari pabrik terkait dengan harga beli pabrik, kebutuhan pabrik dan dari pemasok terkait dengan jumlah ketersediaan bahan baku yang akan dikirim. Sedangkan aliran finansial (keuangan) dari pabrik ke pemasok, meliputi informasi pembayaran produk, jadwal pembayaran bentuk uang secara tunai.

4.3.2 Hubungan Pemasok dengan Perusahaan

Perusahaan harus mampu menyediakan kebutuhan bahan baku dengan cepat agar proses produksi tidak terhambat. Komunikasi antara perusahaan dengan pemasok harus berjalan dengan baik, agar pemenuhan kebutuhan untuk proses produksi berjalan baik. Dalam hal ini kemampuan manajemen dari asisten, ketua kelompok tani dan pemasok pihak ketiga untuk mengatur frekuensi pengiriman bahan baku ke pabrik sangat diperlukan. Disini lain dalam hal menjamin pasokan bahan baku terus berjalan maka pihak perusahaan memiliki divisi pembelian TBS pihak ketiga yang terus berkoordinasi dengan perusahaan untuk bernegosiasi

dengan kelompok tani, toke maupun koperasi untuk menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan pemasok. Untuk mencegah pemasok beralih menyediakan bahan baku ke pabrik lain.

4.3.3 Distribusi Bahan Baku

Salah satu faktor produksi dalam agroindustri adalah bahan baku. Bahan baku merupakan bahan utama yang harus dipenuhi. Dalam ini kualitas bahan baku perusahaan sangat memperhatikan kualitas bahan baku, karena, kualitas sangat mempengaruhi kadar minyak serta mutu minyak yang dihasilkan pada pengelolaan kelapa sawit agar minyak yang dihasilkan juga banyak dan berkualitas.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Umum Responden

Identitas umum merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana seseorang yang bekerja pada perusahaan ini, karena dengan menilai identitas umum maka peneliti akan dapat menyimpulkan seberapa usia dan perbedaan diantara setiap responden. Adapun identitas responden yang akan diteliti ialah: jenis kelamin, usia, Pendidikan tertinggi dan masa kerja. Untuk melihat identitas umum responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang lebih dominan bekerja pada perusahaan ini, jenis kelamin menjadi salah satu hal standar ukuran untuk menyesuaikan seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	38,4
2	Perempuan	32	61,5
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin

laki-laki berjumlah 20 orang atau 38,4%. Karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang atau 61,%%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah perempuan, hal ini dikarenakan bahwa perempuan lebih teliti untuk bekerja dibagian kantor khususnya bagian administrasi dan menghitung laporan yang ada diperusahaan dibandingkan karyawan laki-laki.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, karena pada dasarnya jika usia dari karyawan ini masih produktif maka akan memungkinkan karyawan mampu bekerja dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	12	23
2	26- 30 Tahun	21	40,3
3	31- 40 Tahun	13	25
4	41- 50 Tahun	6	11,5
5	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 12 orang atau 23%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 21 orang atau 40,3%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 13 orang atau 25%. dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 6 orang atau 11,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan yang berusia 26- 30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan merekrut karyawan dari usia muda dan pengalaman yang bagus hal ini agar karyawan mampu menyelesaikan target dan pekerjaannya dengan baik.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan dan pengetahuannya dalam bekerja, karena Pendidikan menjadi salah satu standar penilaian kemampuan kerja karyawan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	25	48
4	S1	23	44,2
5	Pascasarjana	4	7,6
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan tertinggi yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 25 orang atau 48%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 23 orang atau 44,2%. Dan karyawan yang berpendidikan pascasarjana berjumlah 4 orang atau 7,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah berpendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan bahwa

perusahaan tidak menuntut karyawan untuk berpendidikan tinggi namun harus memiliki kemampuan kerja yang baik dan memiliki skill yang bagus dalam bekerja.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan seberapa lama karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, masa kerja juga sebagai standar karyawan untuk menyesuaikan dirinya bekerja diperusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 Tahun	9	17,3
2	2-5 Tahun	25	48
3	8 Tahun	12	23
4	10 Tahun	6	11,5
5	>10 Tahun	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang bekerja selama 1 tahun berjumlah 9 orang atau 17,3%. Karyawan yang bekerja selama 2-5 tahun berjumlah 25 orang atau 48%. Karyawan yang bekerja selama 8 tahun berjumlah 12 orang atau 23%. Dan karyawan yang bekerja selama 10 tahun berjumlah 6 orang atau 11,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah 2-5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini

memiliki masa kerja yang cukup lama dalam bekerja, karena itu karyawan mampu memahami perusahaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 52 - 1 = 51$ ialah 0,270. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X)	0,744	0,270	Valid
	0,854	0,270	Valid
	0,667	0,270	Valid
	0,833	0,270	Valid
	0,856	0,270	Valid
	0,850	0,270	Valid
	0,777	0,270	Valid
	0,858	0,270	Valid

	0,894	0,270	Valid
	0,888	0,270	Valid
	0,873	0,270	Valid
	0,916	0,270	Valid
Kinerja (Y)	0,798	0,270	Valid
	0,682	0,270	Valid
	0,867	0,270	Valid
	0,854	0,270	Valid
	0,777	0,270	Valid
	0,850	0,270	Valid
	0,841	0,270	Valid
	0,827	0,270	Valid
	0,799	0,270	Valid
	0,923	0,270	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel kemampuan kerja (X) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,270. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 12 indikator variabel kemampuan kerja dan 10 indikator variabel kinerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable

merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Kemampuan Kerja (X)	0,959	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,945	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kemampuan kerja (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,959 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variable kinerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,945 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel kemampuan kerja dan kinerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja (X)

Kemampuan kerja adalah suatu fitur yang kompleks dan tingkat untuk mencerminkan interaksi antara volume kedua dari kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, Kesehatan mereka dan penilaian dari subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikannya. Kemampuan adalah sifat yang dibawa dari lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya baik secara mental maupun secara fisik. Kemampuan yang harus dimiliki karyawan harus seimbang dengan penilaian dari perusahaan tempat ia bekerja. Untuk menjelaskan kemampuan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.3.1 Kemampuan Pengetahuan

Kemampuan pengetahuan adalah jenis dari kemampuan yang paling utama dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu berhubungan pada pelaksanaan dan proses kerja yang seimbang dan sejalan, kemampuan pengetahuan ini harus diberenagi dengan kemampuan dari intelektual. Untuk menjelaskan kemampuan pengetahuan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Nayya Gabe Memiliki Pengetahuan Yang Baik Dalam Bekerja

Pengetahuan yang baik dalam bekerja baik pada suatu perusahaan atau suatu instansi akan menjadikan seseorang karyawan itu memiliki standar pengetahuan yang mana harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan seefektif mungkin. Karyawan yang bekerja dengan pengetahuan yang baik akan menjaminkan dirinya untuk dapat diterima oleh perusahaan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Nayya Gabe memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PT. Nayya Gabe Memiliki Pengetahuan Yang Baik Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	34,6
2	Setuju	26	50
3	Cukup Setuju	8	15,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Nayya Gabe memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 34,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 50%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 15,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja, karena dengan pengetahuannya tersebut mereka mampu bekerja secara baik dan maksimal.

2. Karyawan Mampu Merencanakan Tugas Kerja Secara Terstruktur

Perencanaan kerja yang terstruktur menjadi salah satu hal yang akan menjadi target kerja karyawan yang dapat mempermudah proses karyawan itu sendiri, rencana kerja yang sudah disusun dan sudah terstruktur akan menjadikan segala sesuatu yang direncanakan dengan baik oleh karyawan karena dengan pengetahuan yang dimilikinya tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu merencanakan tugas kerja secara terstruktur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Merencanakan
Tugas Kerja Secara Terstruktur

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	40,3
2	Setuju	19	36,5
3	Cukup Setuju	12	23
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu merencanakan tugas kerja secara terstruktur yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 40,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 36,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 23%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa masih efektifnya karyawan pada perusahaan ini yang merencanakan tugas kerjanya dengan susunan yang baik, sehingga karyawan pada perusahaan ini memiliki rencana yang baik untuk pekerjaannya.

3. Karyawan Selalu Menjaga Efektivitas Kerja Dengan Baik

Efektivitas kerja adalah salah satu hal yang menjadikan karyawan itu untuk menjaga dan menjadikan dirinya untuk selalu efektif dan menyesuaikan kerjanya dengan waktu yang diinginkannya agar proses kerja tersebut berjalan dengan maksimal sehingga akan menghasilkan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Untuk

melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menjaga efektivitas kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menjaga Efektivitas Kerja Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	48
2	Setuju	22	42,3
3	Cukup Setuju	5	9,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menjaga efektivitas kerja dengan baik yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 48%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 42,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 9,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan selalu efektif dalam bekerja, mereka selalu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik dan mampu menyesuaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin diperusahaan.

5.3.2 Kemampuan Keterampilan

Kemampuan keterampilan merupakan sebuah dari standar penilaian yang dapat menjadikan karyawan untuk memiliki skill dan keahlian yang dapat menjamin pekerjaannya yang searah dan sejalan pada kebutuhan dari perusahaan,

keterampilan atau pun skill menjadi hal yang dapat mempermudah segala sesuatu yang dapat membuat karyawan untuk memaksimalkan hasil kerjanya secara baik. Untuk menjelaskan indicator dari keterampilan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Nayya Gabe Memiliki Keterampilan Kerja Yang Baik

Keterampilan kerja yang baik akan menjadikan salah satu penilaian dari seorang pimpinan dengan kemampuan karyawan dengan keterampilannya dengan semampunya, karyawan yang berkemampuan untuk terampil dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe memiliki keterampilan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe
Memiliki Keterampilan Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	19,2
2	Setuju	12	23
3	Cukup Setuju	26	50
4	Tidak Setuju	4	7,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe memiliki keterampilan kerja yang baik yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 19,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 23%.

Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 50%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih kurang memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, hal ini akan menjadi pikiran bagi perusahaan karena memiliki karyawan yang kurang terampil dalam bekerja.

2. Karyawan Selalu Terampil Dan Menginovasikan Kerja Dengan Baik

Inovasi dalam bekerja akan menjadikan salah satu hal yang akan memungkinkan karyawan mampu menyeimbangkan antara inovasi yang baru dengan cara kerja yang lama, karena pada dasarnya jika pekerjaan dibuat dengan hal yang baru maka karyawan tidak akan bosan dalam bekerja. Dengan inovasi kerja dengan keterampilan yang baik maka akan memungkinkan rencana kerja itu berjalan dengan seimbang dan tidak membosankan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu terampil dan menginovasikan kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Terampil Dan Menginovasikan Kerja Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	17,3
2	Setuju	4	7,6
3	Cukup Setuju	23	44,2
4	Tidak Setuju	16	30,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu terampil dan menginovasikan kerja dengan baik yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 17,3%, karyawan yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 7,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 44,2%, dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 16 orang atau 30,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang mampu berinovasi dalam bekerja, dan mereka (karyawan) masih selalu menggunakan cara lama dan Teknik lama dalam bekerja, sehingga mereka kurang mengupgrade pekerjaan yang fleksibel menurutnya.

3. Karyawan PT. Nayya Gabe Mampu Bekerja Secara Professional

Mampu bekerja secara professional akan menjadi salah satu hal yang dibutuhkan oleh setiap orang. Karena Tindakan yang professional tersebut akan terlihat baik dan efektif kepada semua karyawan, karena Tindakan dan pekerjaan dilakukan secara professional akan membawa kewibawaan yang diberikan oleh karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe mampu bekerja secara professional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe Mampu Bekerja Secara Profesional

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	65,3
2	Setuju	18	34,6
3	Cukup Setuju	10	19,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe mampu bekerja secara profesional yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 65,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 19,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan profesional dan menjaga kewibawaannya sebagai karyawan yang handal dalam bekerja.

5.3.3. Kemampuan Sikap

Kemampuan sikap adalah segala kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan perilaku dan tugasnya dengan berdasarkan tujuan dari pertimbangan dan pekerjaan pegawai tersebut. Sikap menjadikan seseorang untuk mampu berkerja yang sesuai dan memenuhi standar yang dapat mempermudah proses kerja tersebut. Untuk menjelaskan kemampuan sikap dapat dilihat pada berikut ini:

1. Karyawan Memiliki Sikap Yang Baik Dalam Bekerja

Sikap adalah sebuah Tindakan atau perilaku yang dimiliki oleh seorang karyawan, karena pada dasarnya karyawan dengan Tindakan yang baik dan sikap atau perilaku yang bekerja secara baik dan mampu mempertahankan pekerjaan dan sikapnya yang sejalan dengan kebutuhan perusahaan maka akan memiliki kemampuan sikap yang baik dimata perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Sikap Yang Baik dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	51,9
2	Setuju	22	42,3
3	Cukup Setuju	3	5,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 51,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 32,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bersikap

dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, menangani anggota dan rekan kerjanya dengan sikap yang baik.

2. Karyawan Selalu Bertanggungjawab Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kemampuan dalam bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas menjadi salah satu hal yang akan memungkinkan karyawan untuk tetap bekerja dan tidak ada meninggalkan resiko kerjanya dengan sebaik mungkin, karena pada dasarnya karyawan yang ingin dan mau bertanggungjawab adalah salah satu sikap karyawan dengan kemampuannya yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Bertanggungjawab dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	38,4
2	Setuju	24	46
3	Cukup Setuju	8	15,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 38,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 46%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 15,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu bekerja dengan tanggungjawab dan resiko yang di hadapinya, baik itu tanggungjawab internal maupun pribadi. Sehingga karyawan memaksimalkan pekerjaannya dengan baik.

3. Karyawan Mampu Mengontrol Tindakan Dan Perilaku Yang Ditetapkan Perusahaan

Pengontrolan Tindakan dan perilaku yang akan menjadikan dasar atau asumsi yang harus dijadikan pilihan sebagai karyawan yang memberikan pilihan, pada dasarnya Tindakan pada setiap karyawan harus ada mengontrol baik itu dari perusahaan maupun dari pribadi sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengontrol Tindakan dan perilaku yang ditetapkan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengontrol Tindakan dan Perilaku Yang Ditetapkan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	32,6
2	Setuju	24	46
3	Cukup Setuju	11	21
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengontrol Tindakan dan perilaku yang ditetapkan perusahaan yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju

berjumlah 17 orang atau 32,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 46%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 21%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih mampu menjaga sikapnya dalam bekerja dan mampu mengontrol tindakannya apabila terjadi hal yang tidak diinginkan didalam perusahaan, karyawan mampu menjaga dan menjamin dirinya untuk tidak melakukan sikap yang kurang baik karena berada dibawah pengontrolan perusahaan.

5.3.4. Kemampuan Manajerial

Kemampuan manajerial adalah kemampuan seseorang karyawan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan dan mengelola tugasnya dengan sebaik mungkin, tidak hanya tugas yang dikelola namun pekerjaan dan rencana kerja harus sejalan pada pertimbangan dan yang sudah terencana dengan semaksimal mungkin. Untuk menjelaskan kemampuan manajerial dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Karyawan Mampu Mengelola Tugas Perusahaan Dengan Baik

Pengelolaan tugas yang baik adalah menjadi salah satu hal yang dibutuhkan dan diinginkan oleh konsumen karena pada dasarnya karyawan yang memiliki harapan yang baik untuk perusahaan maka dikatakan ia mampu mengelola tugas yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Karyawan yang tidak mampu mengelola tugasnya maka nanti kedepannya ia tidak akan mampu mengelola perusahaan juga.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengelola tugas perusahaan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengelola
Tugas Perusahaan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	51,9
2	Setuju	18	34,6
3	Cukup Setuju	7	13,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengelola tugas perusahaan dengan baik yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 51,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 13,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan selalu menjaga tugasnya dengan sebaik mungkin dan mengelola tugas dengan maksimal, misalnya apabila karyawan masih kurang memahami tugasnya maka mereka akan mengelola pekerjaan tersebut bersama rekannya.

b. Karyawan Perusahaan Mampu Mengkoordinasi Kerja Secara Maksimal

Pengkoordinasian tugas dengan baik dan maksimal akan menjadikan salah satu tugas atau kemampuan karyawan dalam memanajerialkan tugasnya dengan sebaik mungkin, karena jika karyawan tidak mampu memaksimalkan dan

mengkoordinasikan kerjanya dengan baik maka karyawan akan memiliki kinerja yang rendah. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan mampu mengkoordinasikan kerja secara maksimal dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Perusahaan Mampu Mengkoordinasikan Kerja Secara Maksimal

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	50
2	Setuju	18	34,6
3	Cukup Setuju	8	15,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan perusahaan mampu mengkoordinasikan kerja secara maksimal yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 15,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mengkoordinasikan kerja dengan sebaik mungkin, dan akan menjadikan pekerjaannya dengan seimbang. Dengan hal ini maka akan mempermudah pelaksanaan karyawan yang bekerja diperusahaan ini.

c. Karyawan Selalu Mengevaluasi Kerja Dengan Baik

Pengevaluasian kerja dengan baik akan menjadikan salah satu hal yang akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin, karyawan yang bekerja sebelum dilakukannya evaluasi kerja maka akan menjadikan karyawan tersebut mampu dan memiliki kemampuan manajerial yang baik. Evaluasi kerja ini adalah salah satu kemampuan yang baik dalam pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengevaluasi kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mengevaluasi Kerja Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	40,3
2	Setuju	12	23
3	Cukup Setuju	13	25
4	Tidak Setuju	6	11,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengevaluasi kerja dengan baik yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 40,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 23%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 11,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan

ini selalu bekerja dengan evaluasi yang baik, artinya sebelum pekerjaan itu diserahkan kepada pimpinan, karyawan mengevaluasinya dengan baik. Karyawan dengan tingkat evaluasi yang rendah maka akan kurang mampu memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik sehingga harus melakukan pengulangan apabila terjadi kesalahannya dalam bekerja.

Tabel 5.18
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kemampuan Kerja (X) Karyawan PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru

Variabel Kemampuan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kemampuan Pengetahuan						
Karyawan PT. Nayya Gabe memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja	18	26	8	0	0	218
Bobot Nilai	90	104	24	0	0	
Karyawan mampu merencanakan tugas kerja secara terstruktur	21	19	12	0	0	217
Bobot Nilai	105	76	36	0	0	
Karyawan selalu menjaga efektivitas kerja dengan baik	25	22	5	0	0	228
Bobot Nilai	125	88	15	0	0	
Kemampuan Keterampilan						
Karyawan PT. Nayya Gabe memiliki keterampilan kerja yang baik	10	12	26	4	0	184
Bobot Nilai	50	48	78	8	0	
Karyawan selalu terampil dan menginovasikan kerja dengan baik	9	4	23	16	0	162
Bobot Nilai	45	16	69	32	0	
Karyawan PT Nayya Gabe mampu bekerja secara professional	24	18	10	0	0	222

Bobot Nilai	120	72	30	0	0	
Kemampuan Sikap						
Karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja	27	22	3	0	0	232
Bobot Nilai	135	88	9	0	0	
Karyawan selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan	20	24	8	0	0	220
Bobot Nilai	100	96	24	0	0	
Karyawan mampu mengontrol Tindakan dan perilaku yang ditetapkan perusahaan	17	24	11	0	0	214
Bobot Nilai	85	96	33	0	0	
Kemampuan Manajerial						
Karyawan mampu mengelola tugas perusahaan dengan baik	27	18	7	0	0	228
Bobot Nilai	135	72	21	0	0	
Karyawan perusahaan mampu mengkoordinasi kerja secara maksimal	26	18	8	0	0	226
Bobot Nilai	130	72	24	0	0	
Karyawan selalu mengevaluasi kerja dengan baik	21	12	13	6	0	204
Bobot Nilai	105	48	39	12	0	
Total Skor						2.555
Skor Tertinggi						232
Skor Terendah						162
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja dengan skor sebanyak 232. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan selalu terampil dan menginovasikan kerja dengan baik dengan skor sebanyak 162.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &12 \times 5 \times 52 = 3.120 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &12 \times 1 \times 52 = 624 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{3.120 - 624}{5} \\ &: 499 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kemampuan kerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 3.120 - 2.621$$

$$\text{Baik} = 2.621 - 2.122$$

$$\text{Netral} = 2.122 - 1.623$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.623 - 1.124$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 1.124 - 625$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kemampuan kerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru adalah sebesar 2.555 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.621- 2.122 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja, meskipun masih

ada beberapa dari kemampuan yang dimilikinya belum maksimal dalam perusahaan tetapi karyawan memiliki kemampuan kerja yang masih dikatakan baik dalam bekerja.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Nayya Gabe Memiliki Proses Kerja Yang Baik Dan Efektif

Proses kerja yang baik dan efektif akan menghasilkan suatu pelaksanaan kerja yang baik dan maksimal, karyawan diharuskan untuk memiliki proses kerja yang efektif dan mendukung terlaksananya proses kerja yang maksimal. Karyawan dengan hal ini akan menjadikan hasil karyawan berjalan maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe memiliki proses kerja yang baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe
Memiliki Proses Kerja Yang Baik dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	46
2	Setuju	21	40,3
3	Cukup Setuju	7	13,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe memiliki proses kerja yang baik dan efektif yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 46%, karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 40,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 13,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki proses kerja yang aktif sebagaimana yang harus dilakukannya dalam pekerjaannya.

2. Karyawan PT. Nayya Gabe Memiliki Tingkat Kemampuan Yang Baik Dalam Bekerja

Kemampuan yang baik dalam bekerja akan menjadikan salah satu pilihan yang harus dipilih oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja, karena jika kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut kurang maksimal maka akan menjadikan kinerja karyawan tersebut dikatakan rendah. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe
Memiliki Tingkat Kemampuan Yang Baik dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	65,3
2	Setuju	18	34,6
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 65,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memang memiliki kemampuan kerja yang baik dan maksimal, hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik.

3. Karyawan PT. Nayya Gabe Mampu Mencapai Target Pekerjaan

Kemampuan dalam mencapai sebuah target pada pekerjaan yang selalu mencapai target pekerjaan merupakan salah satu keinginan dari karyawan yang diinginkan kepada setiap kebijakan dan permasalahan kerjanya dengan baik. Karyawan dituntut untuk selalu mencapai target kerjanya masing-masing. Untuk

melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe mampu mencapai target pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe Mampu Mencapai Target Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	42,3
2	Setuju	21	40,3
3	Cukup Setuju	5	9,6
4	Tidak Setuju	3	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe mampu mencapai target pekerjaan yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 42,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 40,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 9,6%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini masih mampu menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan sehingga dengan targetnya akan berjalan dengan maksimal.

4. Karyawan PT. Nayya Gabe Selalu Bekerja Dengan Melebihi Target Dan Kebijakan Instansi

Pekerjaan dengan melebihi target adalah salah satu bentuk yang disediakan oleh setiap keinginan diri karyawan itu tersebut, karena dengan pekerjaan yang

melebihi target tersebut maka akan memudahkan karyawan untuk bekerja dan mendapatkan bonus yang jelas kepada karyawan itu nantinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe selalu bekerja dengan melebihi target dan kebijakan instansi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe Selalu Bekerja Dengan Melebihi Target dan Kebijakan Instansi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	19,2
2	Setuju	9	17,3
3	Cukup Setuju	22	42,3
4	Tidak Setuju	11	21
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe selalu bekerja dengan melebihi target dan kebijakan instansi yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 19,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 17,3%. Karyawan yang cukup setuju berjumlah 22 orang atau 42,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 21%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih kurang mampu bekerja dengan melebihi target yang diberikan oleh perusahaan, karyawan hanya bekerja berdasarkan target kerjanya.

5. Karyawan PT. Nayya Gabe Selalu Teliti Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja adalah salah satu yang diberikan kepada perusahaan dengan membuat dan membutuhkan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan ketelitian maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan menstimulus pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe Selalu Teliti dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	34,6
2	Setuju	21	40,3
3	Cukup Setuju	13	25
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT Nayya Gabe selalu teliti dalam bekerja yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 34,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 40,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 25%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu teliti dalam bekerja, karyawan bekerja dengan kesungguhan dan ketelitian yang baik.

6. Karyawan Pada PT. Nayya Gabe Selalu Tepat Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri. Ketepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan pada PT. Nayya Gabe selalu tepat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe Selalu Tepat dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	50
2	Setuju	22	42,3
3	Cukup Setuju	4	7,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe selalu tepat dalam bekerja yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 50%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 42,3%, dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 7,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah karyawan selalu bekerja dengan tepat dan masih memiliki kesalahan kerja yang sedikit sehingga karyawan pada perusahaan ini masih selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

7. Karyawan PT. Nayya Gabe Selalu Rapi Dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja adalah salah satu bentuk kedisiplinan dan kualitas kerja yang diberikan untuk perusahaan. Dan dengan kerapian dalam bekerja maka akan meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja karyawan dengan efektif dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe selalu rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe Selalu Rapi dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	40,3
2	Setuju	24	46
3	Cukup Setuju	7	13,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT Nayya Gabe selalu rapi dalam bekerja yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 40,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 46%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 13,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah karyawan mampu bekerja dengan rapi dan baik sehingga setiap karyawan pada perusahaan ini mampu menyelesaikan tugasnya secara rapi dan teliti.

8. Karyawan PT. Nayya Gabe Selalu Bertanggungjawab Dalam Pekerjaan

Bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan adalah salah satu sikap dan Tindakan yang akan menjadikan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya, tanggungjawab dalam bekerja adalah salah satu resiko yang menjadikan seseorang untuk mampu bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe selalu bertanggungjawab dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe Selalu Bertanggungjawab Dalam Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	55,7
2	Setuju	18	34,6
3	Cukup Setuju	5	9,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe selalu bertanggungjawab dalam pekerjaan yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 55,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 34,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 9,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan

ini mampu menyelesaikan tanggungjawabnya dengan baik dan menjalankan seluruh resiko kerja yang diterimanya diperusahaan.

9. Karyawan PT. Nayya Gabe Mampu Menerima Resiko Kerja Yang Di Berikan Perusahaan

Penerimaan resiko kerja yang terjadi adalah salah satu bentuk tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan, karena pada dasarnya jika seorang karyawan tidak mampu dan tidak ingin menerima resiko yang dimiliki oleh karyawan maka yang terjadi adalah tidak tanggungjawabnya karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya gabe mampu menerima resiko kerja yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe Mampu Menerima Resiko Kerja Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	48
2	Setuju	19	36,5
3	Cukup Setuju	8	15,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT Nayya Gabe mampu menerima resiko kerja yang diberikan perusahaan yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 48%. Karyawan yang menjawab setuju

berjumlah 19 orang atau 36,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 15,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan masalahnya dan menanggung resiko yang di dapatkannya diperusahaan dan diselesaikan dengan sebaik mungkin.

10. Karyawan PT. Nayya Gabe Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Baik

Mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan menyeimbangkan segala pilihan yang diberikan searah pada pelaksanaan tugas akan menjadikan karyawan ini mampu mempermudah proses dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe mampu menyelesaikan tugas dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Nayya Gabe Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	28,8
2	Setuju	31	59,6
3	Cukup Setuju	6	11,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	52	100%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Nayya Gabe mampu menyelesaikan tugas dengan baik yang berjumlah 52 orang. Dilihat bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju

berjumlah 15 orang atau 28,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 59,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 11,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Hal ini karena banyaknya tugas yang diselesaikan dengan baik.

Tabel 5.29
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Karyawan PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas Kerja						
Karyawan PT. Nayya Gabe memiliki proses kerja yang baik dan efektif	24	21	7	0	0	225
Bobot Nilai	120	84	21	0	0	
Karyawan PT. Nayya Gabe memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja	34	18	0	0	0	242
Bobot Nilai	170	72	0	0	0	
Karyawan PT. Nayya Gabe mampu mencapai target pekerjaan	22	21	5	3	0	215
Bobot Nilai	110	84	15	6	0	
Karyawan PT. Nayya Gabe selalu bekerja dengan melebihi target dan kebijakan instansi	10	9	22	11	0	174
Bobot Nilai	50	36	66	22	0	
Kualitas Kerja						
Karyawan PT. Nayya Gabe selalu teliti dalam bekerja	18	21	13	0	0	213
Bobot Nilai	90	84	39	0	0	

Karyawan pada PT. Nayya Gabe selalu tepat dalam bekerja	26	22	4	0	0	230
Bobot Nilai	130	88	12	0	0	
Karyawan PT. Nayya Gabe selalu rapi dalam bekerja	21	24	7	0	0	222
Bobot Nilai	105	96	21	0	0	
Tanggungjawab						
Karyawan PT. Nayya Gabe selalu bertanggungjawab dalam pekerjaan	29	18	5	0	0	232
Bobot Nilai	145	72	15	0	0	
Karyawan PT. Nayya Gabe mampu menerima resiko kerja yang di berikan perusahaan	25	19	8	0	0	225
Bobot Nilai	125	76	24	0	0	
Karyawan PT. Nayya Gabe mampu menyelesaikan tugas dengan baik	15	31	6	0	0	217
Bobot Nilai	75	124	18	0	0	
Total Skor						2.195
Skor Tertinggi						242
Skor Terendah						174
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PT. Nayya Gabe memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja dengan skor sebanyak 242. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Nayya Gabe selalu bekerja dengan melebihi target dan kebijakan instansi dengan skor sebanyak 174.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} = \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 5 \times 52 = 2.600$$

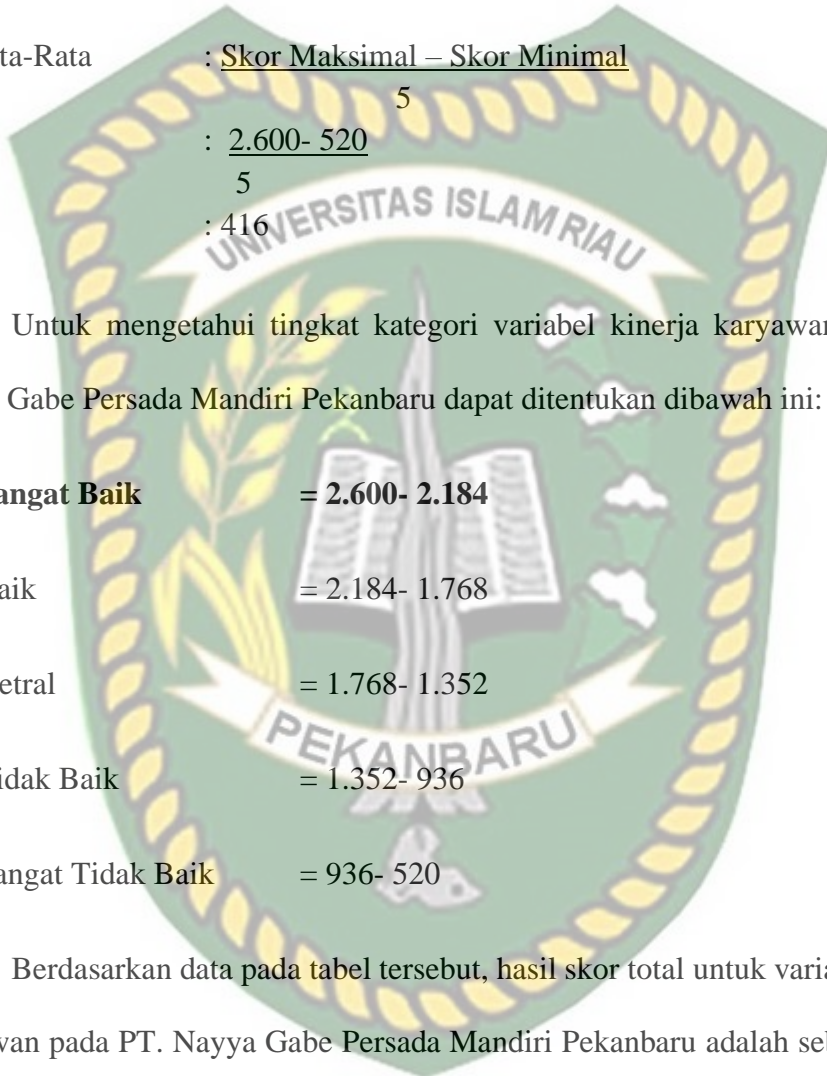
Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 52 = 520$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.600 - 520}{5}$$

$$: 416$$



Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT.

Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.600- 2.184

Baik = 2.184- 1.768

Netral = 1.768- 1.352

Tidak Baik = 1.352- 936

Sangat Tidak Baik = 936- 520

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru adalah sebesar 2.195

Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.600- 2.184 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki kinerja yang baik dengan tingkat kemampuan kerjanya yang efektif sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal, namun karyawan pada perusahaan ini masih kurang mampu menyelesaikan tugasnya dengan melebihi target kerja yang diberikan perusahaan.

5.5 Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

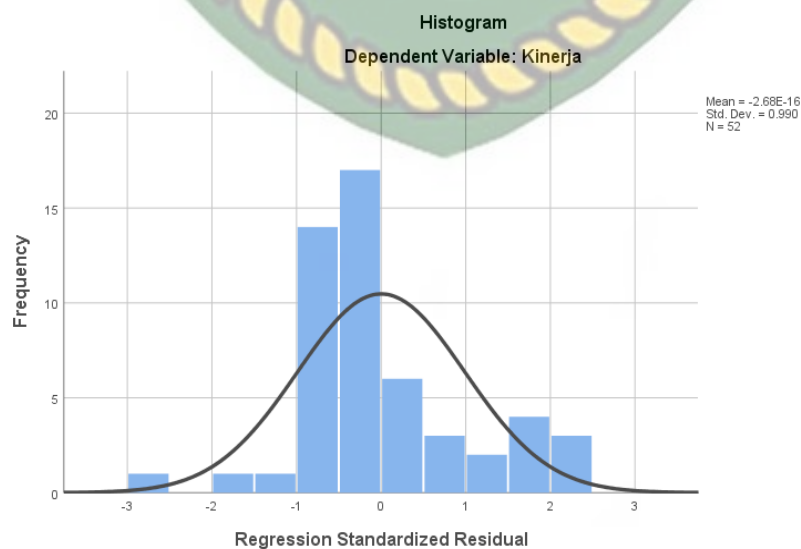
5.5.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

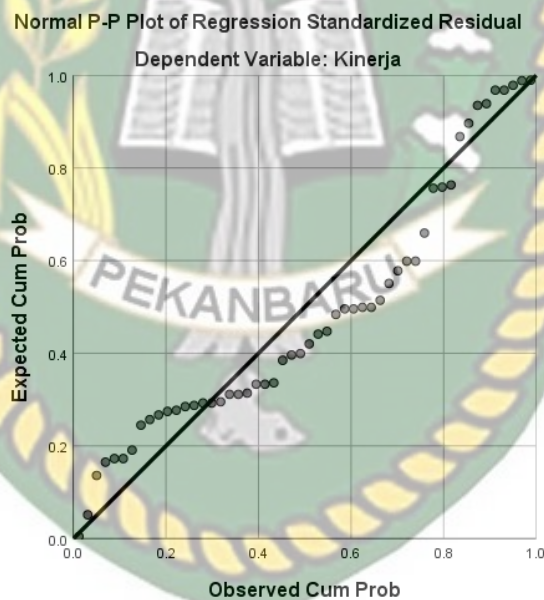
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan dari gambar yang sudah dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan secara meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai pada garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram pada penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Berdasarkan gambar tersebut dilihat bahwa garis sumbu masih mengarah sejalan dan mengikuti pada garis sumbu Y. jadi dapat diartikan

bahwa uji normalitas dalam penelitian (kemampuan kerja dan kinerja) ini menggunakan pendekatan normal P-Plot berdistribusi dengan normal.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.30
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	2.801			2.228		1.257
	Kemampuan	.788	.065	.865	12.186	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 2,801 + 0,788 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Kemampuan Kerja

Y : Kepuasan kerja

a : konstanta

b : Koefisien regresi kemampuan kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 2,801 artinya jika kemampuan kerja satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 2,801 Artinya jika karyawan pada perusahaan ini tidak mampu untuk meningkatkan sikapnya yang baik ataupun keterampilannya yang baik maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 2,801 sebesar satu satuan.
- b. Koefisien regresi dari variabel kemampuan kerja. Jika satuan nilai dari kemampuan kerja memiliki coefficient (b1)= 0,788. Hal ini berarti jika kemampuan karyawan naik sekitar 0,788 maka besar satuan kinerja karyawan tersebut akan meningkat sebesar 0,788 atau sebesar satu satuan.

5.5.2 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.743	3.959	1.044

a. Predictors: (Constant), Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .865^a. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru yaitu sebesar 0,748 atau 74,8%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,748. Hal ini berarti 74,8% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Sedangkan sisanya (100%-74,8%= 25,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, konflik kerja kompetensi kerja, pengalaman kerja, beban kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

b. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.801	2.228		1.257	.215		
	Kemampuan	.788	.065	.865	12.186	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tabel tersebut merupakan Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerja (X) = memiliki nilai t hitung 12,186 > dan T tabel 1,675 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yaitu (12, 186 >1,675). Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada Pekanbaru.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru, dengan menilai kemampuan kerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan maka akan menentukan sejauh mana tingkat kinerja yang dimiliki karyawan ini dengan kemampuannya.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel artinya hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru.

Kemampuan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan pada perusahaan ini memiliki kemampuan kerja yang baik dan memiliki standar pengetahuan dan sikap serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan ini baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun apabila karyawan pada perusahaan ini memiliki kemampuan kerja yang rendah, dan kurang memaksimalkan keterampilannya dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Persada Mandiri Pekanbaru yaitu sebesar 0,748 atau 74,8%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya $R Square$ 0,748. Hal ini berarti 74,8% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja.

Skor persentase tertinggi pada variabel kemampuan kerja berada pada indikator Karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memang selalu memiliki sikap yang baik dalam bekerja, dan perilaku yang memberikan kemudahan antar anggota karyawan.

Dan skor persentase kemampuan kerja yang paling rendah berada pada indikator Karyawan selalu terampil dan menginovasikan kerja dengan baik, hal ini

dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini masih kurang berinovasi dalam bekerja, dan masih kurang bersikap terampil dalam pekerjaannya. Karyawan yang terampil dan mampu menginovasikan kerjanya dengan baik ialah karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifman Caniago pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Besarnya pengaruh kemampuan kerja sebesar 78%.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Karuniari Nuswardhani pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Karya Agung Sawita Sosa Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Chateliana Putri pada tahun 2016 yang berjudul pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong Kalimantan Selatan. Besarnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja ini ialah sebesar 87%.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nayya Gabe Mandiri Persada Pekanbaru, Kemampuan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan pada perusahaan ini memiliki kemampuan kerja yang baik dan memiliki standar pengetahuan dan sikap serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan ini baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun apabila karyawan pada perusahaan ini memiliki kemampuan kerja yang rendah, dan kurang memaksimalkan keterampilannya dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
2. Skor persentase tertinggi pada variabel kemampuan kerja berada pada indikator Karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memang selalu memiliki sikap yang baik dalam bekerja, dan perilaku yang memberikan kemudahan antar anggota karyawan.
3. Skor persentase kemampuan kerja yang paling rendah berada pada indikator Karyawan selalu terampil dan menginovasikan kerja dengan baik, hal ini

dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini masih kurang berinovasi dalam bekerja, dan masih kurang bersikap terampil dalam pekerjaannya

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Adapun saran-saran yang yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik dalam meningkatkan keterampilan kerja karyawan agar tidak hanya kemampuan pengetahuan saja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan ini.
2. Diharapkan kepada karyawan untuk memiliki kemampuan dalam Menyusun kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan baik, karena jika rencana kerja kurang efektif maka hasil kerja karyawan akan terlihat rendah.
3. Diharapkan Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, 2013. Psikologi Kepribadian. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press*
- Barney, J. B., & Hesterly, W. 2008. *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc
- Beasley M., Thompson T., & Davidson J. 2004. *Resilience in Response to Life Stress: the Effects of coping style and Cognitive Hardiness*. British Journal of Health Psychology. 34, 77-95
- Bohlander, George and Snell, Scott. 2012. Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western*
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Indeks
- Hamzah, Uno, 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hani, Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, Malayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke enam, Jakarta: Bumi Aksara
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Edisi Revisi. Riau : Badan Penerbit Universitas Riau.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press
- Khaerul, Umam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 16*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Lawler, Robbins, 2015. *Dampak Kinerja Dalam Kepuasan Kerja Editor Usmarah dalam Handbooks Of Organization*, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rapika Aditama

- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE: Yogyakarta
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R and Jackson, 2006, *Human Resources Development (Track MB Series/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Nawawi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press
- Nitisemito, Alex, 2012. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011. "*Sumber Daya manusia abad 21*", Nusantara Consulting, Jakarta,
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Cetakan ke-5, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Ruky, Achmad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Jakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers