

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMANTAKA
BATUBARA KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

DANDY JUNANDA
NPM: 175210089

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DANDY JUNANDA
NPM : 175210089
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMANTAKA
BATUBARA KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI
HULU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dandy Junanda
NPM : 175210089
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen S1
Sponsor : Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Inragiri Hulu

No	Tanggal	Catatan	Berita bimbingan	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	07-04-2021	X	- Acc proposal	
2.	06-06-2021	X	- Acc kuesioner	
3.	26-07-2021	X	- Operasional variable - Kerangka berpikir - Rumusan masalah - Tujuan	
4	27-07-2021	X	- Sampel - Populasi	
5	31-08-2021	X	- Latar belakang - Hipotesis	
6	01-09-2021	X	- Kesimpulan saran	
7	17-09-2021	X	- ACC semhas	

Pekanbaru, 18 Oktober 2021
Wakil Dekan I

Dr. Eva Sundari , SE., MM, CRBC

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1040/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 05 Oktober 2021, Maka pada Hari Rabu 06 Oktober 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Dandy Junanda |
| 2. NPM | : 175210089 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. |
| 5. Tanggal ujian | : 06 Oktober 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 73,5 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 06 Oktober 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1040 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Dandy Junanda
N P M : 175210089
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 06 Oktober 2021
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

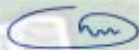
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Dandy Junanda
NPM : 175210089
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
Hari/Tanggal : Rabu 06 Oktober 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 74)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 06 Oktober 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dandy Junanda
NPM : 175210089
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 11 Juni 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 11 Juni 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1570/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
N A M A : Dandy Junanda
N P M : 175210089
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 13 November 2020
Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **DANDY JUNANDA**
NPM : **175210089**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH MOTIVASI KERJADAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMANTAKA BATUBARA KECAMATAN PERANAP INDRAGIRI HULU**
PEMBIMBING : **PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 17 September 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 18 oktober 2021

Saya yang membuat pernyataan,



Dandy Junanda

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMANTAKA BATUBARA KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU

DANDY JUNANDA

Npm : 175210089

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samantaka Batubara kecamatan peranap kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Samantaka Batubara tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penentuan berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samantaka Batubara kabupaten Indragiri Hulu.

Kata kunci : motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja

ABSTRACT***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ABILITY ON PT. SAMANTAKA COAL PERANAP DISTRICT INDRAGIRI UPSTREAM DISTRICT*****DANDY JUNANDA*****Npm : 175210089***

The purpose of this study was to determine and analyze the effect work motivation and employee performance on employee performance at PT. Coal Samantaka, peranap subdistrict, indragiri hulu district. The population in this study arr all employees who work at PT. Coal Samantaka. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination based on the objectives and considerations of the researcher. Data collections techniques in this study ased a questionnaire or questionnaire . The data analysis techniquse in this study used descriptive analysis and SPSS 22. The result study incate that work motivation and work ability have a significant effect on employee performance at PT. Coal Samantaka, Peranap subdistrict, Indragiri hulu district.

Keywords : work motivation, work ability, and 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 Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indagiri Hulu**” adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi 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 tulisan 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 :

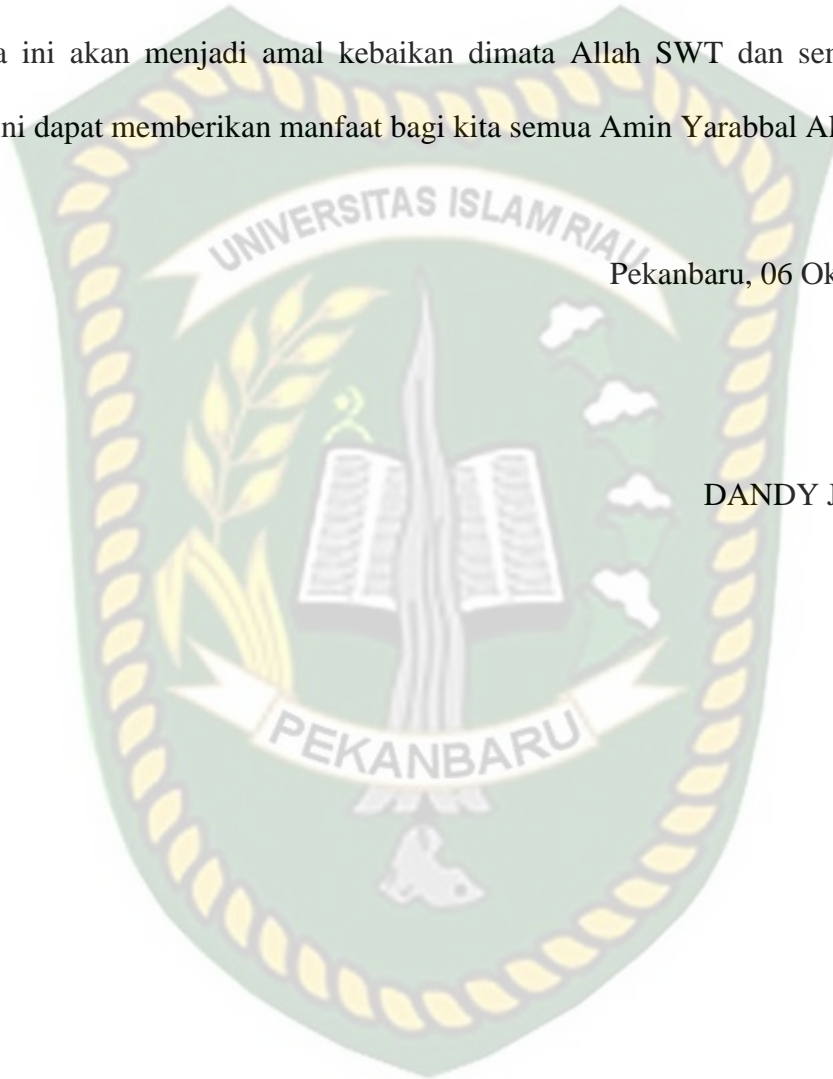
1. Bapak prof. Dr H. Syafrinaldi, SH., M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.SI selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti SE., MM. selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
5. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.SI dan bapak Deswarta SE., MM selaku penguji I dan II terimakasih telah meluangkan waktu,tenaga,dan piiran untuk menguji dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Ramzi Durin, SH., MH selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan Motivasi mengenai hal-hal akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah khususnya dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman selama peneliti mengikuti perkuliahan.
8. Kepada Pimpinan PT. samantaka batubara pak Jhon R Filiang selaku manajer/humas , dan Asisten kepala pak Salman Nurjaman PT. Samantaka Batubara dan seluruh Karyawan PT. Samantaka Batubara yang telah memberikan izin pengambilan data dan melakukan penelitian serta memberikan apa yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada kedua orang tua saya, yang tercinta yaitu Ayahanda Alm. Junaidi dan ibunda Desmiwarti terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan secara moral serta materil dan segala-galanya kepada saya selama ini.
10. Kepada saudara-saudara saya yang sangat saya sayangi yaitu Dedy Donika, Deby Alona, Diny Oktariani dan Delta Wjaksana yang telah memberikan semangat serta memotivasi sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
11. Kepada saudara sepupu (keluarga Ibu dan Ayah) yang telah memberikan semangat serta memotivasi sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan ini.
12. Terima kasih teman – teman seperjuangan yang penulis tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dan memberikan dan mendukung saya semoga Allah subbhana wa ta'ala membalas semua amal kebaikan kepada semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan akhir ini masih sangat jauh dari kata sempurna, kepada Allah Subhana wa ta'ala penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dimata Allah SWT dan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua Amin Yarabbal Alamin.

Pekanbaru, 06 Oktober 2021

DANDY JUNANDA



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	7
1.3 Tujuan peneitian	7
1.4 Manfaat penelitian	8
1.5 Sistematika penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Motivasi kerja.....	10
2.1.1 Pengertian motivasi kerja.....	11
2.1.2 Tujuan penelitian	11
2.1.3 Teori motivasi kerja	14
2.1.4 Pendekatan motivasi	16
2.1.5 Indikator motivasi	16
2.2 Kemampuan kerja	16
2.2.1 Pengertian kemampuan kerja.....	16
2.2.2 Faktor kemampuan kerja.....	17
2.2.3 Macam kemampuan kerja.....	20
2.2.4 Dimensi dan indikator kompetensi	20
2.3 Kinerja karyawan	21
2.3.1 Pengertian kinerja karyawan.....	21
2.3.2 Mengukur kinerja karyawan	23
2.3.3 Dimensi kinerja.....	26
2.3.4 Menfaat penilaian kinerja	26
2.3.5 Faktor mempengaruhi kinerja.....	27
2.3.6 Indikator kinerja.....	28
2.4 Penelitian terdahulu.....	30
2.5 Kerangka berpikir.....	31
2.6 Hipotesis penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Objek/lokasi	33
3.2 Operasional variabel.....	33
3.3 Populasi dan sampel	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	35
3.4 Jenis dan sumber data.....	35

3.5 Teknik pengumpulan data	35
3.5.1 Interview	35
3.5.2 Kuesioner	35
3.6 Teknis analisis data	36
3.6.1 Uji kualitas data	37
3.6.2 Uji asumsi klasik	38
3.6.3 Teknis analisis regresi	40
3.6.4 Uji hipotesis	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	43
4.1 Sejarah perusahaan	43
4.2 Visi misi	43
4.3 Struktur organisasi	44
4.4 Tugas karyawan	46
BAB V HASIL & PEMBAHASAN	49
5.1 Identitas responden	49
5.1.1 Usia responden	49
5.1.2 Jenis kelamin	50
5.1.3 Masa kerja	51
5.1.4 Pendidikan responden	52
5.2 Uji kualitas data	53
5.2.1 Uji validitas	53
5.2.2 Uji ² reabilitas	55
5.3 Analisis deskriptif	56
5.3.1 Motivasi kerja	56
5.3.2 Kemampuan kerja	71
5.3.3 Kinerja karyawan	85
5.4 Uji asumsi klasik	98
5.4.1 Uji normalitas	98
5.4.2 Uji multikolinearitas	99
5.4.3 Uji heterokedastisitas	100
5.4.4 Uji autokorelasi	101
5.5 Teknis analisis regresi berganda	102
5.6 Uji hipotesis	103
5.6.1 Uji T	103
5.6.2 Uji F	105
5.6.3 Uji koefisien determinasi R^2	105
5.7 Pembahasan	106
BAB VI KESIMPULAN & SARAN	110
6.1 Kesimpulan	110
6.2 Saran	110
LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah karyawan.....	2
Tabel 1.2 : Data absensi.....	5
Tabel 2.1 : penelitian terdahulu	30
Tabel 3.1 : operasional variabel	33
Tabel 5.1 : usia responden	49
Tabel 5.2 : jenis kelamin	50
Tabel 5.3 : masa kerja.....	51
Tabel 5.4 : pendidikan terakhir.....	52
Tabel 5.5 : uji validitas motivasi dan kemampuan.....	54
Tabel 5.6 : uji validitas kinerja.....	55
Tabel 5.7 : uji reabilitas data	56
Tabel 5.8 : tanggapan responden balas jasa.....	58
Tabel 5.9 : tanggapan responden kompensasi	59
Tabel 5.10 : tanggapan responden fasilitas	60
Tabel 5.11 : tanggapan responden lingkungan bersih	61
Tabel 5.12 : tanggapan responden lingkungan nyaman	62
Tabel 5.13 : tanggapan responden failitas lengkap	63
Tabel 5.14 : tanggapan responden fasilitas membantu kelancaran	64
Tabel 5.15 : tanggapan responden prestasi memuaskan.....	65
Tabel 5.16 : tanggapan responden menghargai motivasi	66
Tabel 5.17 : tanggapan responden giat bekerja	67
Tabel 5.18 : tanggapan responden rekapitulasi motivasi kerja	68
Tabel 5.19 : tanggapan reponden pengetahuan sudah sesuai	72
Tabel 5.20 : tanggapan reponden penting pengetahuan	73
Tabel 5.21 : tanggapan reponden pelatihan karyawan	74
Tabel 5.22 : tanggapan reponden pelatihan sesuai	75
Tabel 5.23 : tanggapan reponden pengalaman maksimal.....	76
Tabel 5.24 : tanggapan reponden pengalaman sesuai	77
Tabel 5.25 : tanggapan reponden menguasai keterampilan.....	78
Tabel 5.26 : tanggapan reponden keterampilan meningkatkan kerja	79
Tabel 5.27 : tanggapan reponden menyelesaikan pekerjaan	80
Tabel 5.28 : tanggapan reponden menyelesaikan tanggunga jawab	81
Tabel 5.29 : tanggapan reponden rekapitulasi kemampuan kerja	82
Tabel 5.30 : tanggapan reponden kualitas kerja	85
Tabel 5.31 : tanggapan responden sesuai kualitas.....	86
Tabel 5.32 : tanggapan responden kuantitas memuaskan	87
Tabel 5.33 : tanggapan responden kuantitas sesuai kemampuan	88
Tabel 5.34 : tanggapan responden pekerjaan tepat waktu	89
Tabel 5.35 : tanggapan responden maksimal pekerjaan	90
Tabel 5.36 : tanggapan responden efektivitas kerja	91
Tabel 5.37 : tanggapan responden mampu mengerjakan sendiri	92
Tabel 5.38 : tanggapan responden komitmen yang tinggi.....	93
Tabel 5.39 : tanggapan responden komitmen menunjukan kualitas.....	94
Tabel 5.40 : tanggapan responden rekapitulasi kenerja	95

Tabel 41 : uji normalitas.....	98
Tabel 42 : uji multikolinearitas	99
Tabel 43 : uji hetterokedasitas	100
Tabel 44 : uji autokorelasi	101
Tabel 45 : uji regresi berganda	102
Tabel 46 : uji T	106
Tabel 47 : uji F	105
Tabel 48 : uji koefisiendeterminasi	106



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : kerangka pemikiran 32



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan yang ada didalam perusahaan. Hal ini karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan salah satunya dengan kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan kinerja (*performance*). Pada dasarnya kinerja (*performance*) menekankan apa yang telah dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang telah keluar (*outcome*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam pekerjaan atau jabatan. Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang telah diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai oleh organisasi. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan

kualitas produk/jasa, meningkatkan daya asing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya akhir tahun. Kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pada tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, serta tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

PT. Samantaka Batubara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara dan merupakan Badan Usaha Milik Swasta yang berada di kecamatan Peranap kabupaten Indragiri Hulu, Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah karyawan pada PT. Samantaka Batubara peranap dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap

No	Jabatan	Jumlah karyawan (orang)
1	State manager	1
2	Asisten kepala	5
3	Asisten lapangan	5
4	Produksi	42
5	Administrasi	4
6	Pembukuan	4
7	Pembelian	11
8	Kepala gudang	10
9	Kasir	2
Jumlah		84

Sumber : PT. Samantaka Batubara Peranap, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di Batubara PT. Samantaka Peranap sebanyak 84 karyawan dengan 9 jenis jabatan, dari 84 karyawan yang paling banyak adalah karyawan produksi batu bara karena membutuhkan tenaga kerja yang banyak untuk produksi batubara. berdasarkan hasil penelitian lapangan penulis tertarik untuk meneliti masalah kinerja karyawan pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu dikarenakan kurangnya pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya, motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dapat dilihat dari salah satu indikator motivasi yaitu kesempatan, dimana kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat jabatan bawah diperusahaan sampai ketinggian manajemen tertinggi diperusahaan, merupakan keseluruhan yang cukup kuat bagi karyawan dan kurangnya motivasi karyawan pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ini disebabkan karena kurangnya kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir, dimana diketahui bahwa setiap

karyawan yang sudah memberikan seluruh waktu dan kemampuannya untuk perusahaan pasti mengharapkan jenjang karir yang semakin lebih tinggi dari sebelumnya.

Berdasarkan Pasal 1 UUPT Nomor 40/2007 pengertian Perseroan Terbatas (Perseroan) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya. PT merupakan perusahaan yang oleh undang-undang dinyatakan sebagai perusahaan yang berbadan hukum. Dengan status yang demikian itu, PT menjadi subyek hukum yang menjadi pendukung hak dan kewajiban, sebagai badan hukum. Hal ini berarti PT dapat melakukan perbuatan-perbuatan hukum seperti seorang manusia dan dapat pula mempunyai kekayaan atau utang.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja karyawan tidak akan selalu baik pasti ada lebih nya dan ada kurangnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan kepada

perusahaan untuk periode, waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Motivasi juga sebagai pemuas kebutuhan fisik atau biologis yaitu terdiri dari makan, minum, perumahan, rasa aman dalam bekerja itu semua bisa diartikan bahwa seorang karyawan biasa bekerja dengan motivasi rendah atau tinggi tergantung pada seberapa besar dengan bekerja kebutuhan fisik bisa terpenuhi. Selain kebutuhan fisik motivasi ekstrinsik juga sebagai pemuas kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan pengetahuan, status, dan dihormati dalam pengetahuan.

Motivasi karyawan dari segi kemampuan kurangnya reward, tidak adanya dorongan dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan secara penuh hal ini terlihat melalui para karyawan yang masih belum melaksanakan tugasnya secara maksimal dan masih terlihat kurang ada rasa saling bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, dan dari hasil pengamatan penulis dilihat dari data absensi karyawan.

Motivasi kerja juga bisa dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran seorang karyawan, Apabila absensi nya bagus maka kemungkinan motivasi kerjanya bagus, sebaliknya apabila absensinya kurang bagus ada kemungkinan motivasi kerjanya juga kurang bagus.

Berikut data mengenai Absensi yang ada pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu :

Tabel 1.2
Data Absensi pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap
Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2015 s/d 2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Cuti	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah Absen	Jumlah Hari	Presentase (%)
2016	83	20	40	25	40	115	288	33
2017	82	24	35	22	48	119	288	34
2018	84	38	38	47	50	163	288	47
2019	84	35	37	45	54	161	288	46
2020	84	43	45	43	55	177	288	51

Sumber : PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap, Tahun 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT. Samantaka Batubara, tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi dimana tingkat absen tertinggi yaitu dengan tahun 2020 dengan presentase 51 % dan terendah tahun 2016 dengan presentase 33%.

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Keterampilan setiap orang harus diasah agar kemampuan seorang karyawan lebih bagus bagi perusahaan, program yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu pelatihan atau bimbingan lain. pelatihan dan sebagainya pun sesuai dengan kemampuan dasar digabung bimbingan secara insentif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang yang lebih bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan organisasi (perusahaan).

Kemampuan juga bisa dilihat dari tingkat Pendidikannya, artinya semakin tinggi tingkat pendidikannya seharusnya kemampuannya juga semakin meningkat

dan lebih bagus, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikannya semakin rendah pula kemampuannya, tapi Pendidikan yang rendah jika didukung dengan keterampilan yang dimiliki oleh individu. Berikut merupakan data hasil kinerja karyawan PT.Samantaka Batubara Kecamatan Peranap kabupaten Indragiri hulu :

Data hasil kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap tahun 2015-2020

No	Tahun	Hasil produksi Masuk (<i>Tonnage</i>)	Pertumbuhan (%)
1	2016	214.724,96	-
2	2017	197.143,61	-8,19%
3	2018	275.295,76	39,64%
4	2019	183.491,15	-33,34%
5	2020	346.049,64	88,59%

Sumber: PT. Samantaka Batubara, tahun 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pergerakan kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara naik dan turun secara fluktuatif setiap tahunnya, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang stabil dalam melakukan pekerjaan hal ini dikarenakan adanya sikap atau perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan target dalam perusahaan ini tiap tahunnya kurang tercapai. Permasalahan yang terjadi pada PT. Samantaka batubara kecamatan peranap kabupaten Indragiri hulu. Seperti penempatan posisi karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya karna kurangnya pendidikan atau pengetahuan dalam bidang yang ditempatkan, begitu juga dengan atasan yang kurang memperhatikan kemampuan karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka penulis tertarik menganalisa permasalahan dengan mengemukakan proposal yang berjudul “ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMANTAKA BATUBARA
KECAMATAN PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah berpengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Apakah berpengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samantaka

Batubara Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan secara langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui motivasi dan kemampuan kerja karyawan sebagai tambahan informasi bagi perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi bagi penelitiannya yang akan maupun sedang melakukan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum dapat dibagi dari bab pertama hingga akhir terakhir. masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan landasan teori-teori dari para ahli dengan pembahasan penelitian Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan uraian mengenai lokasi, objek penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan memuat sejarah perusahaan, visi dan misi serta gambaran kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian, analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga, yang dimiliki sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Sutrisno, 2011:109).

Motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. (Hasibuan, 2014: 218).

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalur perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan. (Siswanto, 2014:119).

Motivasi memiliki definisi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Hanggraini, 2011:31).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. (Sutrisno, 2009:117).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan atau proses pemberian dari seseorang untuk seseorang agar bisa terdorong melakukan sesuatu hal, bisa berupa motivasi positif dan motivasi negatif.

2.1.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi yaitu: (Hasibuan, 2014:221)

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktifitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan-karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.

2.1.3 Teori Motivasi

Terdapat tiga komponen dalam memberikan motivasi kepada seseorang, yaitu: (Sutrisno, 2011:128)

- Kebutuhan akan tentang kebutuhan ini yaitu kebutuhan yang mendorong seseorang agar mencapai kesuksesan dan dilihat berdasarkan standar yang ada pada diri seseorang. Ciri-ciri seseorang yang memiliki kebutuhan ini adalah bersedia menerima resiko relatif yang tinggi dan keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerjanya. Prestasi menunjukkan keinginan individu untuk menguasai keahliannya. Sehingga akan mendorong kreativitas yang mengarahkan pada perkembangan kemampuan serta energi yang dimiliki dalam mencapai prestasi
- Kebutuhan akan afiliasi Kebutuhan akan afiliasi “merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain”,Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat dan kooperatif. Individu yang mempunyai kebutuhan akan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial
- Kebutuhan akan kekuasaan Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi penguasa. Seseorang akan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya. Seseorang yang memiliki kekuatan yang besar biasanya akan menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya pada hal-hal yang mempunyai pengaruh yang besar dalam lingkungan. kebutuhan ini akan menyebabkan orang yang bersangkutan tidak memperdulikan orang disekitarnya.

Teori-Teori motivasi yang dikenal yaitu: (Rivai, 2011:840)

1. Hirarki teori kebutuhan (*Hierarchical od Needs Theory*) Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
- b. Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kepemilikan sosial, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e. Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. McClelland *Theory or Need* David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland *theory of needs* memfokuskan kepada 3 hal yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan.

Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, *prestise* dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

2.1.4 Pendekatan- Pendekatan dalam Motivasi

Pendekatan-pendekatan dalam motivasi antara lain: (Bangun, 2012:314)

1. Pendekatan Tradisional. Pendekatan ini berorientai pada penghargaan bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Penghargaan yang dimaksud adalah gaji

yang sesuai dengan hasil kerja karyawan Pendekatan tradisional lebih mengarah pada pengembangan sistem *insentif* untuk memotivasi karyawan. Saat karyawan bisa menghasilkan produksi yang banyak maka semakin besar pula gaji yang diperoleh. biasanya karyawan kurang tanggungjawab terhadap pekerjaannya, sehingga dibutuhkan motivasi dalam bentuk uang untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Pendekatan Hubungan Manusia. Pendekatan ini berorientasi pada penghargaan non ekonomi seperti memenuhi kebutuhan sosial. Adanya kelompok kerja yang menyenangkan (*congenial*) menjadi keutuhan yang lebih penting daripada uang. “Manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia. Pendekatan ini berorientasi pada sumber daya manusia. Manusia seutuhnya mempunyai berbagai macam kebutuhan, tidak hanya ekonomi dan sosial, tapi juga kebutuhan lainnya. Karyawan mendapatkan motivasi dari banyak faktor, selain uang karyawan dimotivasi dengan mendapatkan pekerjaan yang berarti dan kebutuhan untuk beprestasi.
4. Pendekatan Kontempore. Pendekatan kontemporer (*Contemporary Approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi : teori isi, teori proses, dan teori penguatan”, Manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaannya pada pekerjaan dan perusahaan.

2.1.5 Indikator-Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi kerja adalah: McClelland dalam Robbins (2011:174)

1. Kebutuhan akan kekuasaan.
2. Kebutuhan untuk berprestasi.
3. Kebutuhan akan afiliasi.

2.2 Kemampuan kerja

2.2.1 Pengertian kemampuan kerja

Pada dasarnya kemampuan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalaman seorang karyawan. Kemampuan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga apa yang diperoleh karyawan untuk perusahaan, sehingga perusahaan memberi balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Orang-orang yang terlibat pada organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan berbagai kemampuan. Seorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan kerjanya, karena kemampuan kerja menunjukkan bagaimana kinerja seseorang terhadap perusahaan.

Kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya. (Hasibuan, 2010:76).

Keterampilan dan kemampuan sangat erat dengan kreatifitas, maka kreatifitas adalah keterampilan untuk menemukan pertalan baru, melihat subjek dari

perspektif baru dan membentuk kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telah tercetak dalam pikiran. (Sutrisno, 2013:110).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

2.2.2 Faktor-Faktor Kemampuan

Faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu : Handoko dalam Binardi (2013:12)

- a. Faktor pendidikan formal
- b. Faktor pelatihan
- c. Faktor pengalaman kerja

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu: Michael Zwell dalam Wibowo (2010:339)

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- b. Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

- c. Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.
- d. Karakteristik Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- e. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- f. Isu Emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

- g. Kemampuan Intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
- h. Budaya Organisasi Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
1. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
 2. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
 3. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
 4. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
 5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
 6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
 7. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.2.3 Macam-Macam Kemampuan Kerja

1. Kemampuan intelektual Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi.
2. Kemampuan Fisik Robbins (2008:61) menjelaskan bahwa Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

Gordon dalam Sutrisno (2011:204)

1. Pengetahuan (*knowledge*) kesadaran dalam bidang *kognitif*. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*) kedalam *kognitif* dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya,

kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (*interest*) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang karyawan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dari suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang atau dua orang atau lebih yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan oleh organisasi atau perusahaan. Jadi kinerja organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Kinerja (*performance*) dalam organisasi diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil “*the degree of accomplishment*” atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. (Darma, 2010:43)

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dilihat dari hasil kerjanya. Dan merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu dengan persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan. (Sulistiyani, 2009:223)

Kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. (Ruky, 2010:6)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010:9)

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Torang, 2012:118)

Kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance* yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010:7)

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian kerja seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

2.3.2 Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai standar dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan nilai suatu pekerjaan karyawan, standar pekerjaan harus diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya: (Bangun, 2012:234)

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu tau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerja memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus

memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tentu untuk menghasilkan pekerjaan suatu kualitas dituntut suatu pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tentu harus dikerjakan pada tepat waktu, karena memiliki ketergantungan pekerjaan lain. Jadi, jika pekerjaan pada suatu bagian tidak selesai tepat waktu kemungkinan akan menghambat pekerjaan bagian lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan suatu waktu yang tertentu.

5. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama sesama karyawan.

Ada enam kriteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja, yakni :

(Kaswan, 2012:187)

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal

menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan *output* yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas Kerja

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya manusia.

5. Kebutuhan untuk *supervise*

Seberapa jauh atau baik seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pegawai atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak Interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan.

2.3.3 Dimensi Kinerja

Dimensi Kinerja dapat diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan didalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Bagi pegawai, 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. Adapun manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja
2. Pertimbangan untuk penyesuaian gaji
3. Dasar bagi keputusan penetapan
4. Data baku Analisa kebutuhan penelitian
5. Rencana dan pengembangan karir
6. Evaluasi proses penempatan

7. Evaluasi system informasi SDM
8. Dasar bagi kesamaan hak karyawan
9. Memantau adanya kendala eksternal

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain : (Rivai, 2009:89).

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman dan keluarga), dan demografi (umur, asal usul, dan lain-lain)
2. Faktor organisasi, adalah sumberdaya kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan skripsi pekerjaan (*job description*).

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

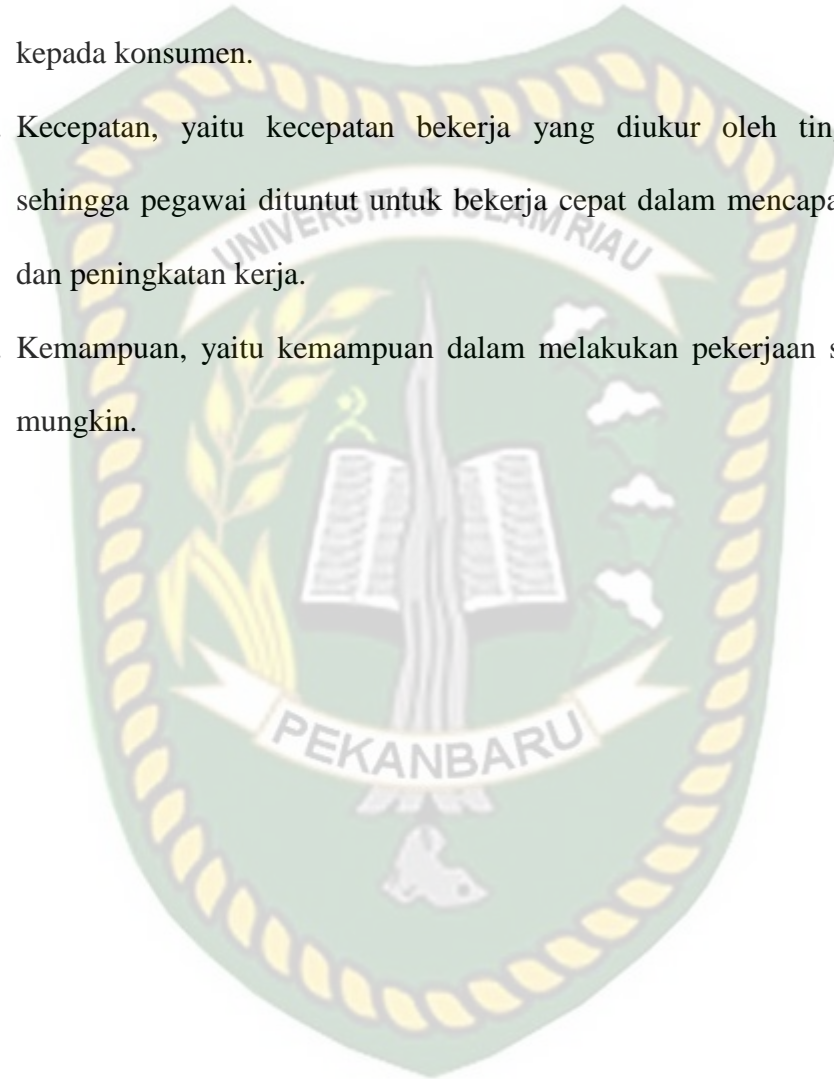
2.3.6 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja meliputi: (Darma, 2012:83)

1. Konsisten
2. Tepat Waktu
3. Dapat diukur
4. Data dicapai
5. Disepakati
6. Dihubungkan dengan waktu
7. Berorientasi kerja kelompok

Adapun indikator kinerja menurut para ahli ialah sebagai berikut: (Ruky, 2013:81)

1. Kualitas, yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi, yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan, yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.4 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul Penelitian	Variabel terkait	Hasil penelitian
1.	Frans Farlen (2011)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ : Kemampuan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung (3,735) > t tabel (2,026) sehingga hipotesis nol (H ₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H _a) diterima. Dengan ditolaknya H ₀ berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan..
2.	Resky, Engkos Achmad Kuncoro (2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja sumber daya manusia pada PT.Bukit asam (persero)tbk.	X ₁ :gaya kepemimpinan Y: motivasi kerja	Berdasarkan pembahasan diatas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ternyata memberi pengaruh secara signifikan terhadap

				motivasi kerja.
3.	Kurnia Wijaya (2020)	Analisi hubungan antara sisten teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT.Firman ketaun,Bengkulu utara)	X ₁ : Sistem teknologi informasi Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <ol style="list-style-type: none"> 1. Ada hubungan antara kemudahan penggunaan sistem teknologi informasi terhadap kinerja karyawan 2. Ada hubungan positive antara manfaat sistem teknologi terhadap kinerja karyawan.

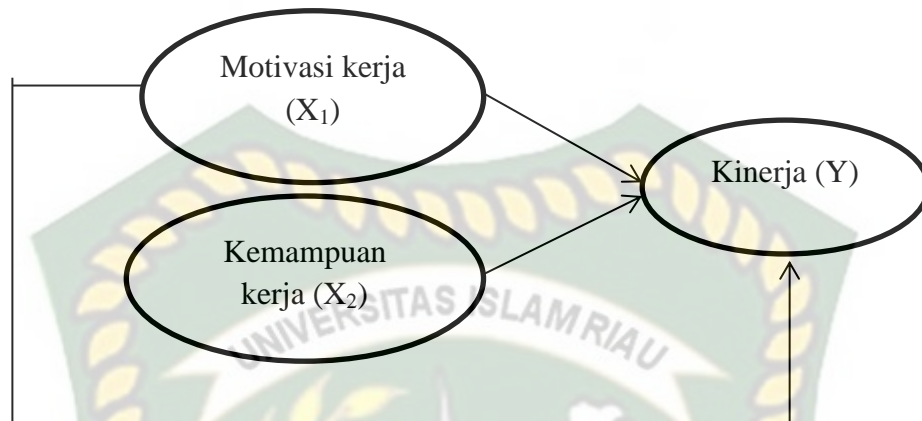
Sumber : Jurnal penelitian terdahulu,

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menggambarkan hubungan dari Variabel Independen, dalam hal ini adalah Motivasi Kerja (X₁) dan Kemampuan Kerja (X₂) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat dibuat sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Kadarisman (2018)

2.6 Hipotesis penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sbagai berikut:

H₁ : diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samantaka Batubara Peranap.

H₂ : diduga Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samantaka Batubara Peranap.

H₃ : diduga Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samantaka Batubara Peranap.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek / lokasi penelitian

Penelitian yang dilakukan di PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X ₁) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. HADARI NAWAWI (2011:351)	Motivasi intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi kerja • Tanggung jawab • Kemajuan berkarir 	Ordinal
	Motivasi ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Upah • Fasilitas kerja 	
Kemampuan kerja (X ₂) kemampuan sangat erat dengan kreatifitas, maka kreatifitas adalah keterampilan untuk menentukan pertalan baru, melihat subjek dari perspektif baru dan membentuk	Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan • Pengalaman • Pelatihan 	Ordinal
	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman • Motivasi 	

kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telaj tercetak dalam pikiran. (Sutrisno, 2013:110).			
Kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya (Ahmad, S. Ruky, 2001)	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan dalam bekerja • Kemampuan mencapai target pekerjaan • Jumlah pekerjaan melebihi target • Penyelesaian pekerjaan tepat waktu 	Ordinal
	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Ketepatan dalam bekerja • Kerapian dalam bekerja • Tanggung jawab dalam bekerja • Hasil pekerjaan yang baik 	

Sumber : Buku dan Jurnal

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi sumber data dan informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/ pegawai tetap pada PT. Samantaka Batubara sebanyak 84 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan cara *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dan tujuan penelitian yang akan dijadikan sampel. Adapun sampel yang diambil ialah karyawan bidang bagian kantor yaitu menejer, pembukuan, administrasi, kasir. Adapun sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 35 karyawan tetap PT. Samantaka Batubara.

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang Pengaruh Motivasi kerja dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Samantaka Batubara Peranap

b. Data sekunder,

Yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profil PT. Samantaka Batubara Peranap..

3.5 Teknik pengumpulan data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini maka penulis mengumpulkan data – data ini melalui :

3.5.1 Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara secara langsung mengenai hal – hal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

3.5.2 Kuisioner

Yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Samantaka Batubara. Skala Pengukuran untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, makan nilai ordinal (kuantitatif). Untuk ini digunakan skor berpedoman pada skala likert berikut :

- Sangat baik : bobot/ nilai = 5
- Baik : bobot/ nilai = 4
- Cukup : bobot/ nilai = 3
- Kurang baik : bobot/ nilai = 2
- Tidak baik : bobot/ nilai = 1

Sementara untuk mendukung data diatas, maka skala penilaian untuk masing–masing indikator sebagai berikut :

- Sangat baik : 85% -100%
- Baik : 76% - 84%
- Cukup : 68% - 75%
- Kurang baik : 56% - 67%
- Tidak baik : 0% - 55%

Untuk memudahkan dan memberikan hasil akurat dan pasti maka melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program computer SPSS (Statistic Product and Services solutions)

3.6 Teknik analisis data

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang Motivasi kerja dan Kemampuan kerjakaryawan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu yang kemudian di analisis dengan membandingkan pendidikan dan pelatihan pegawai terhadap prestasi kerja.

3.6.1 Uji kualitas data

a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alatukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakahjawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok utuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan

valid apabila nilai r hasil (*correlated*/total indikator) $> r$ table, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki

distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut Ghozali(2011) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah:

1. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka ada multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan kedalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Beberapa cara untuk menanggulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*).

3.6.3 Teknik analisis regresi linear berganda

Menurut Suliyanto (2011: 53) analisis linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = kemampuan kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.6.4 Uji hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini, dimaksud untuk menguji secara keseluruhan (bersama-sama) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya, dalam artian ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas terdapat pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Menurut Ghozali (2012), 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).

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, 2012:262).

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. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) 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).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pertambangan batu bara ini terletak di kecamatan peranap yang berdiri sejak tahun 2014. Pertambangan batubara merupakan salah satu usaha terbesar di Indonesia, pertambangan batubara sudah ada sejak zaman colonial belanda pada tahun 1919 dengan mengguakan metode penambangan terbuka (*open pit mining*). Pada tahun 2014 pemerintahan mengesahkan pembentukan PT Samantaka Barubara. Sesuai dengan program pengembangan ketahanan energy nasional, pada tahun 1993 pemerintahan menugaskan perseroan untuk mengembangkan usaha briket batubara.

4.2 Visi dan misi

a. Visi :

Menjadi perusahaan pertambangan batubara yang disegani, yang berkomitmen untuk memberikan produk premium, layanan berkualitas tinggi, dan pertumbuhan berkesinambungan dalam jangka panjang sekaligus meminimalisir dampak lingkungan.

b. Misi :

1. Mengoptimalkan nilai pemegang saham melalui pencapaian kinerja terbaik di semua operasi.

2. Memaksimalkan kompetensi inti melalui pelaksanaan praktik bisnis terbaik.
3. Menjunjung tanggung jawab sosial perusahaan dengan menitik beratkan peningkatan kesejahteraan karyawan, yang tinggi, kebijakan lingkungan yang berkesinambungan, dan pengembangan masyarakat yang bertanggung jawab.

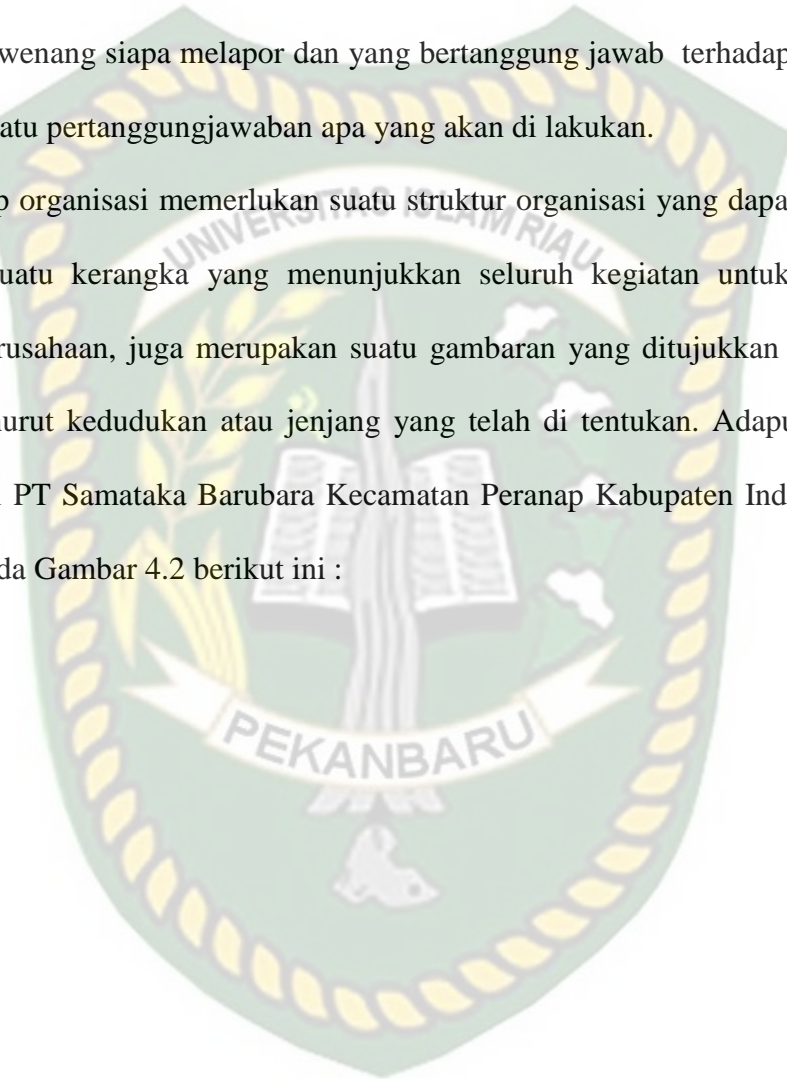
4.3 Struktur Organisasi PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Struktur organisasi merupakan susunan dari berbagai komponen atau unit kerja dalam suatu organisasi. Struktur organisasi lebih menuju kepada pembagian kerja dan mengenai bagaimana fungsi dari berbagai kegiatan berbeda yang telah dikoordinasikan. Selain itu, struktur organisasi lebih menuju kepada berbagai spesialisasi dari suatu pekerjaan tertentu, termasuk saluran perintah atau penyampaian laporan. Dengan arti lainnya Struktur organisasi merupakan suatu susunan atau hubungan terhadap berbagai komponen serta bagian dan juga posisi pada sebuah organisasi, disetiap komponen yang ada di dalam organisasi memiliki saling ketergantungan. Sehingga jika adanya suatu komponen yang baik maka akan berpengaruh kepada komponen lainnya dan tentunya juga akan berpengaruh terhadap organisasi tersebut.

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan pada setiap bagian atau posisi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan berbagai kegiatan operasionalnya. Bermaksud mencapai tujuan yang sebelumnya telah di tentukan. Struktur organisasi dapat di gambarkan secara jelas dengan

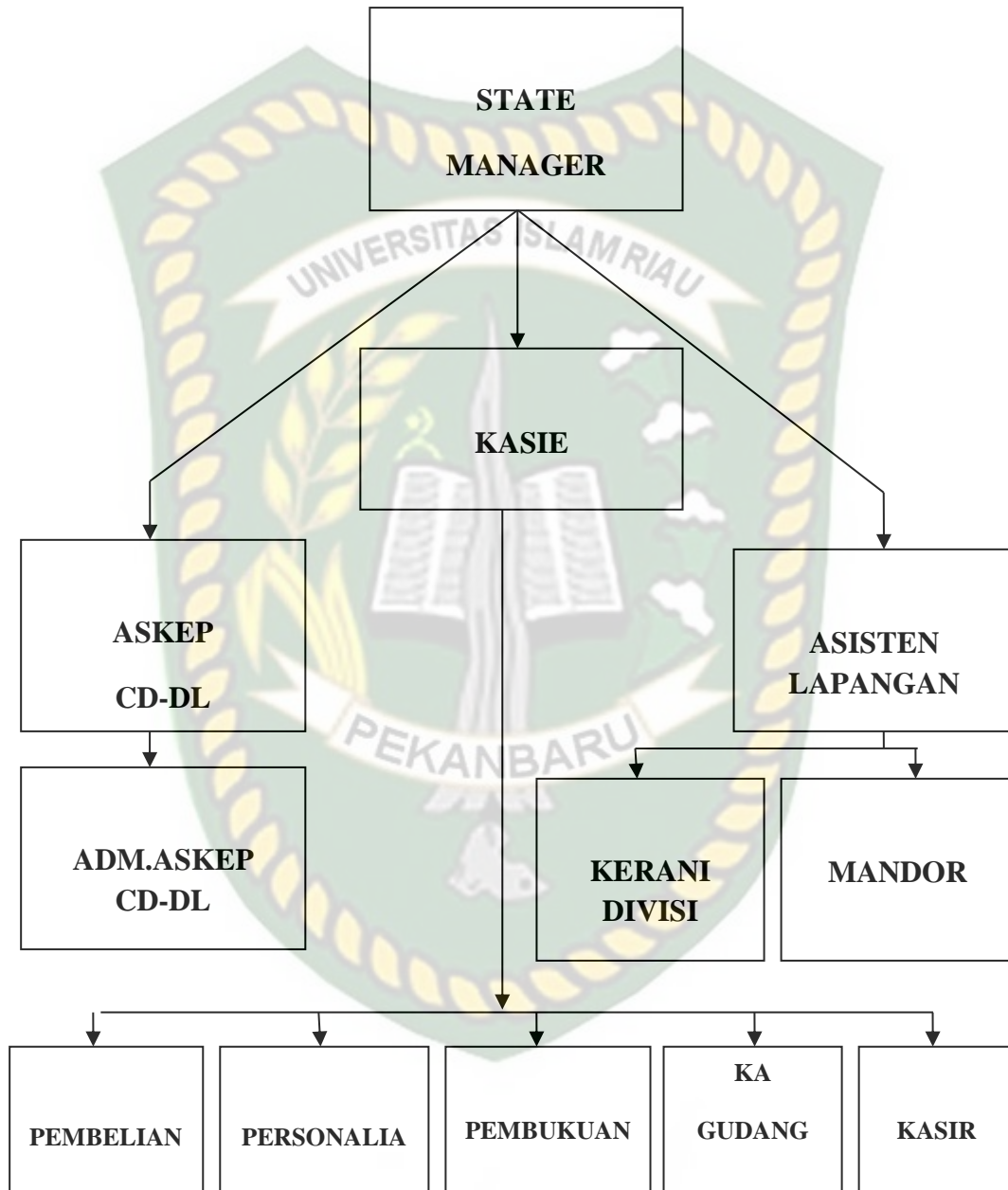
pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara satu dengan kegiatan lainnya serta bagaimana hubungan antara kegiatan dan juga fungsi dapat dibatasi. Pada sebuah struktur organisasi yang baik haruslah bisa menjelaskan mengenai hubungan antara wewenang siapa melapor dan yang bertanggung jawab terhadap siapa, jadi adanya suatu pertanggungjawaban apa yang akan di lakukan.

Setiap organisasi memerlukan suatu struktur organisasi yang dapat di artikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, juga merupakan suatu gambaran yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah di tentukan. Adapun Struktur organisasi PT Samataka Barubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu seperti pada Gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. Samantaka Batubara



Sumber : PT Sinar Reksa Kencana Estate Kuantan Tenang, tahun 2020

Tugas karyawan

i. *Estate Manajer*

Melakukan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. *Planning* (perencanaan)
- b. *Organaizing* (pengorganisasian)
- c. *Actuating* (pelaksanaan)
- d. *Controlling* (pengawasan)
- e. Mampu memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan atau bawahannya agar produktivitas kerja lebih meningkat terhadap organisasi (perusahaan).

ii. Asisten Kepala

- a. Melaksanakan kegiatan-kegiatan manager yang berhubungan dengan masyarakat tentang pengolahan lahan yang dimitrakan.
- b. Menyelesaikan permasalahan jika terjadi kesalahan yang terdapat dilapangan.

iii. Asisiten Lapangan

- a. Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di lapangan.
- b. Melakukan kontrol terhadap pekerjaan karyawan di lapangan.

iv. Kasir

- a. Membantu manager untuk memeriksa laporan karyawan sebelum di masukkan kedalam pembukuan.
- b. Mengatur pengeluaran keuangan perusahaan supaya tidak terjadi kerugian dan kesalahan dalam perusahaan.

v. Adm CD-DL

Bertugas membuat surat-surat kuasa bagi masyarakat yang menyerahkan atau yang memitrakan lahannya ke pihak perusahaan.

vi. Pembukuan

- a. Menerima dan mencatat semua kegiatan dan laporan yang telah di periksa dari kasir.
- b. Mengirimkan semua laporan yang telah di terima ke atasan agar atasan mengetahui kegiatan bawahannya.

vii. Pembelian

- a. Membuat laporan BON pemerintah barang yang dibutuhkan karyawan.
- b. Melakukan pembelian peralatan dan perlengkapan kantor jika di butuhkan.

viii. Kepala Gudang

- a. Mencatat laporan penerimaan barang atau pengeluaran barang dari Gudang tersebut.
- b. Melakukan pengawasan terhadap karyawan yang mengambil barang atau peralatan dari gudang tersebut.

ix. Kasir

- a. Mencatat dan mencairkan gaji atau upah karyawan.
- b. Merincikan biaya pembelanjaan atau pengeluaran perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas responden

Identitas responden digunakan untuk melakukan penelitian yang dapat dinilai dan dievaluasi berdasarkan hasil yang telah didapatkan dari peneliti kepada responden. Dengan menilai identitas responden tersebut maka akan menilai dan menunjukkan bahwa sejauh mana karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini. Adapun identitas responden yang dinilai ialah: usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan responden. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Usia responden

Usia responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan dan melihat usia responden yang bekerja dalam perusahaan ini, karena dengan penilaian dari peneliti berupa usia, maka dapat bisa di jadikan kesimpulan dan kebutuhan dari penelitian itu sendiri. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	21- 26 Tahun	12	34,2
2	27- 32 Tahun	15	42,8
3	33- 38 Tahun	5	14,2
4	39- 44 Tahun	3	8,5
5	45- 52 Tahun	0	0
6	Diatas 55 Tahun	0	0
Jumlah		35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berusia 21-26 tahun berjumlah 12 orang atau 34,2%. Responden yang berusia 27-32 tahun berjumlah 15 orang atau 42,8%. Responden yang berusia 33-38 tahun berjumlah 5 orang atau 14,2%. Dan responden yang berusia 39-44 tahun berjumlah 3 orang atau 8,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah yang berusia 27- 33 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki usia yang produktif sehingga mampu mempertahankan hasil kerjanya dengan baik.

5.1.2 Jenis kelamin

Jenis kelamin responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan dan menilai bahwa dari segi mana yang bekerja dan mampu mempertahankan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapatlah sebuah mayoritas dari yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	86
2	Perempuan	5	14
Jumlah		35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan

bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau 86%. Dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang atau 14%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah laki-laki, karena laki-laki lebih dibutuhkan untuk pekerjaan yang menggunakan alat berat dan tenaga fisik yang lebih dari pada perempuan.

5.1.3 Masa kerja responden

Masa kerja responden merupakan penilaian dari peneliti yang dinilai dan di tunjukkan untuk menilai dari responden yang bekerja dalam waktu yang lama pada sebuah perusahaan, karena dengan menilai masa kerja dari karyawan juga akan dilihat semampu manakah karyawan dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	6 bulan	2	5,7
2	1-5 tahun	12	34,2
3	5-10 tahun	19	54,2
4	11-15 tahun	2	5,7
5	Diatas 15 tahun	0	0
Jumlah		35	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 2 orang atau 5,7%. Responden yang bermasa kerja 1-5 tahun berjumlah 12 orang atau 34,2%. Responden yang bermasa kerja 5-10 tahun berjumlah 19 orang atau 54,2%. Dan responden yang bermasa kerja 1-15 tahun berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini bermasa kerja 1-5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja yang lama maka karyawan akan merasa terikat dengan perusahaannya dan melakukan pekerjaan dengan baik.

5.1.4 Pendidikan responden

Pendidikan responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dari responden dan melakukan pelaksanaan kerja dengan efektif, dengan melihat pendidikan tersebut maka karyawan dapat menilai kemampuannya dalam bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Identitas responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan responden	frekuensi	Presentasi %
1	SLTA	18	51,4
2	Diploma 3	12	34,2
3	S1	5	14,2
	Jumlah	35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 35 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 18 orang atau 51,4%. Responden yang berpendidikan Diploma 3 berjumlah 12 orang atau 34,2%. Dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 5 orang atau 14,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpendidikan SLTA hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak memerlukan

pendidikan yang tinggi dalam bekerja, tetapi diharuskan untuk memiliki skill dan kemampuan dalam melakukan produksi Batubara pada perusahaan ini.

5.2 Uji kualitas data

5.2.1 Uji validitas

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. dengan 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 $Df = N - 1 - 1 = 35 - 1 - 1 = 33$ ialah . Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Uji validitas Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja

item pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai Sig	Keputusan
X1.1	0.409	0.333	0.015	VALID
X1.2	0.710	0.333	0.000	VALID
X1.3	0.691	0.333	0.000	VALID
X1.4	0.529	0.333	0.001	VALID
X1.5	0.780	0.333	0.000	VALID
X1.6	0.476	0.333	0.004	VALID
X1.7	0.654	0.333	0.000	VALID
X1.8	0.724	0.333	0.000	VALID
X1.9	0.659	0.333	0.000	VALID
X1.10	0.732	0.333	0.000	VALID
X2.1	0.603	0.333	0.000	VALID
X2.2	0.597	0.333	0.000	VALID
X2.3	0.609	0.333	0.000	VALID
X2.4	0.891	0.333	0.000	VALID
X2.5	0.829	0.333	0.000	VALID
X2.6	0.772	0.333	0.000	VALID
X2.7	0.774	0.333	0.000	VALID
X2.8	0.706	0.333	0.000	VALID
X2.9	0.866	0.333	0.000	VALID
X2.10	0.480	0.333	0.004	VALID

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja adalah valid dimana diketahui nilai rtabel 0.333. suatu indikator dinyatakan valid jika nilai rhitung > rtabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dari 20 indikator memiliki data yang valid.

Tabel 5.6
Uji validitas Kinerja Karyawan

item pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai Sig	Keputusan
Y1.1	0.695	0.333	0.015	VALID
Y1.2	0.503	0.333	0.000	VALID
Y1.3	0.649	0.333	0.000	VALID
Y1.4	0.759	0.333	0.001	VALID
Y1.5	0.599	0.333	0.000	VALID
Y1.6	0.400	0.333	0.004	VALID
Y1.7	0.643	0.333	0.000	VALID
Y1.8	0.563	0.333	0.000	VALID
Y1.9	0.368	0.333	0.000	VALID
Y1.10	0.606	0.333	0.000	VALID

Sumber : data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji validitas variabel kinerja karyawan adalah valid dimana diketahui nilai rtabel 0.333. suatu indikator dinyatakan valid jika nilai rhitung > rtabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dari 10 indikator memiliki data yang valid.

5.2.2 Uji reabilitas

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) “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 5.7
Uji reabilitas data

Variabel	Item	Nilai Reabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	10	0,823	0,60	Reliabel
Kemampuan kerja (X2)	10	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0,703	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas motivasi kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,823 > 0,60$), kemampuan kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,899 > 0,60$), dan variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,703 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis deskriptif tanggapan responden

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan, kemampuan kerja karyawan dan kinerja karyawan dari hasil penyebaran instrument kepada responden penelitian.

5.3.1 Motivasi kerja karyawan

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Motivasi adalah konsep ringkasan yang kita gunakan untuk menjelaskan pola perilaku tertentu yang

diamati. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja.

Motivasi kerja merupakan yang melatar belakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkungan hidup kerja. Motivasi diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Jadi, motivasi kerja adalah dorongan terhadap individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu, yang dalam hal tujuan dari perusahaan. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan saya

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	14,28
2	Setuju	21	60
3	Cukup setuju	7	20
4	Tidak setuju	2	5,7
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada upah yang diberikan perusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 60% . Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

b. Kompensasi yang diberikan karyawan sudah tepat sasaran

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang kompensasi karyawan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan responden mengenai Kompensasi yang diberikan karyawan sudah tepat sasaran

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	3	8,5
2	Setuju	25	71,4
3	Cukup setuju	5	14,28
4	Tidak setuju	2	5,7
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan karyawan sudah tepat sasaran diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 71,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,28%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

- c. Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawannya

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT.

Samantaka Batubara fasilitas perusahaan, maka dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan responden mengenai Fasilitas perusahaan sudah sesuai

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	4	11,4
2	Setuju	18	51,4
3	Cukup setuju	9	25,7
4	Tidak setuju	3	8,6
5	Sangat tidak setuju	1	2,8
Jumlah		35	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan fasilitas perusahaan yang sesuai diberikan perusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 8,6%. Dan karyawan sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

d. Lingkungan tempat kerja saya sangat bersih

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara lingkungan tempat kerja sangat bersih , maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja tempat sangat bersih

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	3	8,57
2	Setuju	23	65,7
3	Cukup setuju	8	22,8
4	Tidak setuju	1	2,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja kerja sangat bersih PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 8,57%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 65,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 8,6%, Dan karyawan sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

e. Lingkungan tempat kerja memberikan kenyamanan saat bekerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara kenyamanan dalam bekerja di lingkungan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai Lingkungan tempat kerja memberikan kenyamanan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	3	8,57
2	Setuju	27	77,14
3	Cukup setuju	5	14,28
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan lingkungan kerja memberikan kenyamanan saat bekerja diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 8,57%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 77,14%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,28%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

f. Fasilitas kerja di perusahaan sudah sangat lengkap

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara fasilitas kerja sudah lengkap, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.13
Tanggapan respnden mengenai Fasilitas kerja sudah sangat lengkap

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	4	11,42
2	Setuju	28	80
3	Cukup setuju	3	8,57
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai fasilitas kerja karyawan sudah sangat lengkap diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 11,42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 80%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,57%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

g. fasilitas kerja pada perusahaan sudah sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan.

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara fasilitas kerja sudah membantu dalam kelancaran pekerjaan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.14
Tanggapan responden mengenai Fasilitas kerja mambantu kelancaran pekerjaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	7	20
2	Setuju	24	68
3	Cukup setuju	3	8,57
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	2,86
	Jumlah	35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai fasilitas kerja karyawan membantu kelancaran pekerjaan diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 68%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,57%. Dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,86%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

h. Prestasi kerja pada perusahaan sudah sangat memuaskan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara prestasi kerja pada perusahaan sudah sangat memuaskan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.15
Tanggapan responden mengenai Prestasi kerja pada perusahaan sudah sangat memuaskan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	14,28
2	Setuju	25	71,4
3	Cukup setuju	4	11,42
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	2,86
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai prestasi kerja diperusahaan PT. Samantaka Batubara sangat memuaskan yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 71,4%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,42%. Dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,86%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

- i. Atasan di perusahaan sangat menghargai motivasi dan semangat dalam bekerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara atasan di perusahaan sangat menghargai motivasi dan semangat dalam bekerja, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai Atasan perusahaan menghargai motivasi dalam semangat kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	14,28
2	Setuju	28	80
3	Cukup setuju	2	5,71
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan perusahaan menghargai motivasi dalam semangat kerja di perusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 80%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,71%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

j. Pekerjaan yang ditugaskan membuat karyawan lebih giat lagi dalam bekerja

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara pekerjaan yang ditugaskan membuat karyawan lebih giat lagi dalam bekerja, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai Karyawan lebih giat dalam bekerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	5	14,28
2	Setuju	27	77,14
3	Cukup setuju	3	8,57
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan lebih giat dalam bekerja diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 77,14%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,57%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

Variabel Motivasi kerja (X_1) diukur melalui 6 (enam) indikator yang dibagi menjadi 10 pernyataan. Adapun hasil jawaban distribusi frekuensi variabel

Motivasi kerja (X_1) pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X_1) Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Peranap Indragiri Hulu

Variabel Motivasi Kerja	Skor jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
a. Upah						
Balas jasa yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan	4	22	7	2	0	133
Bobot nilai	20	88	21	4	0	
Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah tepat sasaran	4	25	4	2	0	136
Bobot nilai	20	100	12	4	0	
Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai yang dibutuhkan karyawan	3	20	10	2	0	129
Bobot nilai	15	80	30	4	0	
b. Kondisi kerja						
Lingkungan tempat kerja sangat bersih	3	23	8	1	0	133
Bobot nilai	15	92	24	2	0	
Lingkungan tempat kerja memberikan kenyamanan	3	27	5	0	0	138
Bobot nilai	15	108	15	0	0	
c. Fasilitas kerja						
Fasilitas kerja pada perusahaan sudah sangat lengkap	4	28	3	0	0	141
Bobot nilai	20	112	9	0	0	
Fasilitas kerja sudah membantu kelancaran pekerjaan	7	24	3	0	1	141
Bobot nilai	35	96	9	0	1	
d. Prestasi kerja						
Prestasi pekerjaan sangat memuaskan	5	25	4	0	1	138
Bobot nilai	25	100	12	0	1	

e. Pengakuan dari atasan						
Atasan sangat menghargai motivasi dan semangat dalam bekerja	5	28	2	0	0	143
Bobot nilai	25	112	6	0	0	
f. Pekerjaan itu sendiri						
Lebih giat lagi dalam bekerja	5	27	3	0	0	142
Bobot nilai	25	108	9	0	0	
Total skor						1.224
Skor tertinggi						143
Skor terendah						129
Kriteria penilaian						Setuju

Sumber : Data olahan,2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Atasan karyawan sangat menghargai motivasi dan semangat dalam bekerja dengan skor sebanyak 143. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan PT. Samantaka Batubara Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai yang dibutuhkan karyawan dengan skor sebanyak 138.

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

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & 10 \times 5 \times 35 = 1.750 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & 10 \times 1 \times 35 = 350 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} & : \frac{1.750 - 350}{5} \\ & : 280 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi kerja pada PT. Samantaka Batubara kecamatan Peranap kabupaten Indragiri Hulu dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Setuju = 1.750 – 1.470

Setuju = 1.470 – 1.190

Netral = 1.190 – 910

Tidak Setuju = 910 – 630

Sangat Tidak Baik = 630 – 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel adalah motivasi kerja pada PT. Samantaka Batubara kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 1.224 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.470 – 1.190 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki keterikatan kerja yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dan tantangan yang diberikan pada perusahaann untuk karyawan, namun karyawan kurang memotivasi dirinya dalam bekerja dengan baik sehingga motivasi nya tidak didapatkan dari dalam dirinya melainkan motivasi dari orang lain dalam bekerja.

5.3.2 Kemampuan kerja

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental

yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu sekali karyawan. Karyawan yang ada dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja, mereka perlu meningkatkan kemampuannya. Dengan peningkatan kemampuan, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik serta kepribadian maka pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan intelektual saja belum cukup untuk mendukung kinerja, karena kemampuan fisik juga sangat mendukung kinerja dan didukung dengan kepribadian karyawan yang mengindikasikan etika dan motivasi dalam bekerja. Semua faktor tersebut jika dimaksimalkan akan mampu mendukung kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan yang karyawan miliki sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan miliki

Pengetahuan karyawan dalam bekerja dengan menentukan dan menunjukkan bahwa keinginan dan kemudahan bagi karyawan itu sendiri, dengan adanya kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik dan akan memberikan kemudahan bagi karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Samantaka Batubara memiliki kemampuan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai pengetahuan karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	24	68,5
2	Setuju	9	25,7
3	Cukup setuju	2	5,7
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki kemampuan kerja yang baik yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 68,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini bekerja dengan segala kemampuannya yang sesuai dengan bidang kerjanya.

b. Pengetahuan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan

Pengetahuan karyawan dalam bekerja dengan menentukan dan menunjukkan bahwa keinginan dan kemudahan bagi karyawan itu sendiri, dengan adanya kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik dan akan memberikan kemudahan bagi karyawan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Samantaka Batubara memiliki kemampuan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai pengetahuan hal yang penting meningkatkan kinerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	28	80
2	Setuju	5	14,28
3	Cukup setuju	1	2,8
4	Tidak setuju	1	2,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT.Samantaka Batubara pengetahuan hal yang penting berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 80%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 14,28%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,8%. Dan karyawan menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini bekerja dengan segala kemampuannya yang sesuai dengan bidang kerjanya.

- c. Perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada setiap karyawan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pelatihan meningkatkan kemampuan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	7	20
2	Setuju	26	74
3	Cukup setuju	1	2,8
4	Tidak setuju	1	2,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pelatihan diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 74%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,8%, Dan karyawan menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

d. Pelatihan yang diberikan karyawan sudah sesuai

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara pelatihan yang diberikan karyawan sudah sesuai, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai pelatihan yang diberikan karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	26	74
2	Setuju	6	17,14
3	Cukup setuju	2	5,7
4	Tidak setuju	1	2,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pelatihan diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 74%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 17,14%, Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

- e. Pengalaman karyawan mampu memberikan kerja yang maksimal

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara pengalaman karyawan mampu memberikan kerja maksimal maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.23
Tanggapan responden mengenai pengalaman karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	23	65,7
2	Setuju	8	22,8
3	Cukup setuju	3	9
4	Tidak setuju	1	2,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa pengalaman mampu memberikan kerja maksimal yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 65,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,8. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,5%, Dan karyawan yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini bekerja dengan segala kemampuannya yang sesuai dengan bidang kerjanya.

f. Pengalaman dalam bekerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara pengalaman dalam bekerja, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai pengalaman dalam bekerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	15	42,8
2	Setuju	12	34
3	Cukup setuju	8	22,8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengalaman dalam bekerja sesuai dengan kemampuan karyawan miliki PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

g. Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam menguasai pekerjaan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai keterampilan yang baik dalam bekerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	19	54,28
2	Setuju	12	34,28
3	Cukup setuju	3	8,5
4	Tidak setuju	1	2,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai keterampilan yang baik dalam bekerja diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 54,28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 34,28%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

h. Karyawan memiliki keterampilan kerja mampu meningkatkan kerja karyawan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara keterampilan kerja karyawan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai keterampilan kerja karyawan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	19	54,2
2	Setuju	11	31,42
3	Cukup setuju	5	14,28
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Ciliandra Perkasa memiliki kemampuan kerja yang baik yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 42,28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 31,42%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,28%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini bekerja dengan segala kemampuannya yang sesuai dengan bidang kerjanya.

i. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.27
Tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	23	65,7
2	Setuju	8	22,85
3	Cukup setuju	3	8,5
4	Tidak setuju	1	2,8
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 65,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 22,85%, karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8.5%. Dan karyawan menjawab tidak setuju 1 orang atau 1.28%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

j. Sanggup menyelsaikan tanggung jawab karyawan pada perusahaan sudah sangat baik

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara mampu menyelesaikan tanggunga jawab, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.28
Tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan
tanggung jawab

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase %
1	Sangat setuju	29	82,85
2	Setuju	2	5,71
3	Cukup setuju	4	11,42
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pelatihan diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 82,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 2 orang atau 5,71%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,42%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

Variabel Kemampuan kerja (X_2) diukur melalui 6 (tiga) indikator yang dibagi menjadi 5 pernyataan. Adapun hasil jawaban distribusi frekuensi variabel Kemampuan kerja (X_2) pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel
Kemampuan Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara
Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Variabel Kemampuan Kerja	Skor jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
a. Pengetahuan						
Pengetahuan karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan	24	9	2	0	0	162
Bobot nilai	120	36	6	0	0	
Pengetahuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan	5	28	1	1	0	142
Bobot nilai	25	112	3	2	0	
b. Pelatihan						
Pelatihan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya	7	26	1	1	0	139
Bobot nilai	35	104	3	2	0	
Pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan pada perusahaan	26	6	2	1	0	162
Bobot nilai	130	24	6	2	0	
c. Pengalaman						
Pengalaman karyawan miliki mampu memberikan kinerja yang yang maksimal	23	8	3	1	0	159
Bobot nilai	115	32	9	3	0	
Karyawan memiliki pengalaman dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	15	12	8	0	0	117
Bobot nilai	75	48	24	0	0	
d. Keterampilan						
Karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam menguasai pekerjaan	19	12	3	1	0	154

Bobot nilai	95	48	9	2	0	
Karyawan mampu meningkatkan pekerjaan itu sendiri	19	11	5	0	0	154
Bobot nilai	95	44	15	0	0	
e. Kesanggupan kerja						
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	23	8	3	1	0	158
Bobot nilai	115	32	9	2	0	
Karyawan sanggup dalam menyelesaikan tanggung jawab pada perusahaan sudah baik	29	2	4	0	0	165
Bobot nilai	145	8	12	0	0	
Total skor						1.512
Skor tertinggi						165
Skor terendah						117
Kriteria penilaian						Setuju

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu karyawan sanggup menyelesaikan tanggung jawab pada perusahaan dengan skor sebanyak 165. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan PT. Samantaka Batubara memiliki pengalaman sesuai dengan kemampuan dengan skor sebanyak 117.

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

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

$$10 \times 5 \times 35 = 1.750$$

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

$$: 10 \times 1 \times 35 = 350$$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

5

$$: \frac{1.750 - 350}{5}$$

5

$$: 280$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kemampuan kerja pada PT. Samantaka Batubara kecamatan Peranap kabupaten Indragiri Hulu dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 1.750 – 1.470

Setuju = 1.470 – 1.190

Netral = 1.190 - 910

Tidak Setuju = 910 - 630

Sangat Tidak Baik = 630 – 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel adalah motivasi kerja pada PT. Samantaka Batubara kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 1.512. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.750 - 1.470 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki keterikatan kerja yang baik.

5.3.3 Kinerja karyawan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja.

Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja karyawan milik sudah baik pada perusahaan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara kualitas kerja perusahaan sudah baik pada perusahaan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.30
Tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan
milik sudah baik dipusahaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	4	11,42
2	Setuju	29	82,8
3	Cukup setuju	1	2,85
4	Tidak setuju	1	2.85
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kualitas kerja perusahaan sudah baik diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 11,42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 82,5%, karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,85%, dan karyawan yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,85%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

b. Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara kualitas kerja sudah sesuai dengan kemampuan dimiliki, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.31
Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja udah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	6	17,14
2	Setuju	29	82,85
3	Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan pelatihan diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang

berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 17,14%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 82,5%..

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

c. Kuantitas kerja karyawan sudah memuaskan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara kuantitas pekerjaan sudah memuaskan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.32
Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja karyawan sudah memuaskan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	7	20
2	Setuju	26	74,28
3	Cukup setuju	1	2,85
4	Tidak setuju	1	2,85
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kuantitas kerja karyawan sudah memuaskan diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 74,28%. Karyawan yang menjawab

cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,85%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,85%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

d. Kuantitas kerja yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan sudah sesuai dengan kemampuan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara kemampuan kuantitas pekerjaan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.33
Tanggapan responden mengenai kemampuan kuantitas kerja

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	6	17,14
2	Setuju	26	74,28
3	Cukup setuju	1	2,85
4	Tidak setuju	1	2,85
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan kuantitas kerja diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 17,14%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 74,28%. Karyawan yang menjawab

cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,85%. Dan karyawan menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 2,85%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

e. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.34
Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	4	11,42
2	Setuju	26	74,28
3	Cukup setuju	2	5,71
4	Tidak setuju	2	5,71
5	Sangat tidak setuju	1	2,85
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 11,42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 74,28%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,71%. Karyawan menjawab tidak setuju 2 orang atau 5,71%. Dan karyawan sangat ridak setuju 1 orang atau 2,85%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

f. Karyawan dapat memaksimalkan waktu dengan baik

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara karyawan dapat memaksimalkan waktu dengan baik, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.35
Tanggapan responden mengenai karyawan dapat memaksimalkan waktu dengan baik

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	7	20
2	Setuju	16	45,71
3	Cukup setuju	10	28,57
4	Tidak setuju	2	5,71
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dapat memaksimalkan waktu dengan baik diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 45,71%. karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 28,71%. Dan Karyawan menjawab tidak setuju 2 orang atau 5,71%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

g. Efektivitas kerja karyawan sudah maksimal

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara efektivitas karyawan sudah maksimal, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.36
Tanggapan responden mengenai efektifitas karyawan sudah maksimal

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	4	11,42
2	Setuju	27	77,14
3	Cukup setuju	2	5,71
4	Tidak setuju	2	5,71
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai efektivitas karyawan sudah maksimal diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 11,42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 77,14%. karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,71%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 5,7 %.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

h. Karyawan mampu mengerrjakan pekerjaannya sendiri

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara karyawan mampu menyelesaikan mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri sesuai pekerjaan yang diberikan atasan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.37
Tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	5	14,28
2	Setuju	29	82,85
3	Cukup setuju	1	2,85
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,28%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 82,85%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,85%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

i. Komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.38
Tanggapan responden mengenai komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan

No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	2	5,71
2	Setuju	14	40
3	Cukup setuju	11	31,42
4	Tidak setuju	3	8,57
5	Sangat tidak setuju	5	14,28
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 5,71%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 40%, karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 31,2%, karyawan yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 8,57%, dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 5 orang atau 14,28%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

j. Komitmen kerja dapat menunjukkan kualitas seorang karyawan pada perusahaan

Untuk dapat mengetahui hasil dari tanggapan para responden tentang PT. Samantaka Batubara komitmen kerja dapat menunjukkan kualitas karyawan, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.39
Tanggapan responden mengenai komitmen kerja menunjukkan kualitas seorang karyawan

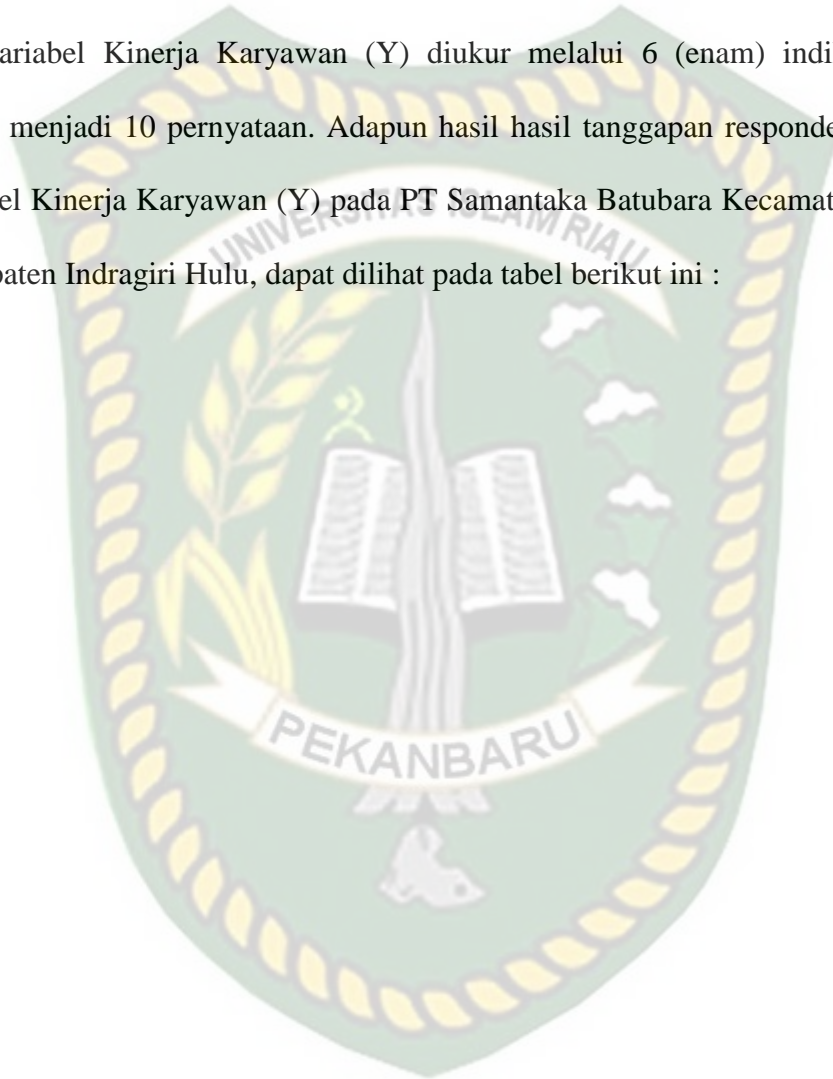
No	Alternatif jawaban responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat setuju	10	28,57
2	Setuju	23	65,71
3	Cukup setuju	1	2,85
4	Tidak setuju	1	2,85
5	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai komitmen kerja mampu dapat menunjukkan kualitas karyawan diperusahaan PT. Samantaka Batubara yang berjumlah 35 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,57%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 65,71%, karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 41 orang atau 2,85%, dan karyawan yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,85%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarekan bahwa karyawan ini selalu bekerja dengan baik dan sejalan dengan konsep perusahaan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui 6 (enam) indikator yang dibagi menjadi 10 pernyataan. Adapun hasil hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 5.40
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja
Karyawan (Y) Pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap
Kabupaten Indragiri Hulu

Variabel kinerja karyawan (Y)	Skor jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
a. Kualitas						
Kualitas kerja karyawan memiliki sudah baik pada perusahaan	4	29	1	1	0	141
Bobot nilai	20	116	3	2	0	
Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	6	29	0	0	0	146
Bobot nilai	30	116	0	0	0	
b. kuantitas						
Kuantitas kerja karyawan sudah memuaskan	7	26	1	1	0	144
Bobot nilai	35	104	3	2	0	
Kuantitas kerja yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan sudah sesuai dengan kemampuan puannya	6	26	2	2	1	145
Bobot nilai	30	104	6	4	1	
c. Ketepatan waktu						
Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	4	26	2	2	1	135
Bobot nilai	20	104	6	4	1	
Karyawan dapat memaksimalkan waktu dengan baik	7	16	10	2	0	133
Bobot nilai	35	64	30	4	0	
d. Efektivitas						
Efektifitas kerja karyawan sudah amksimal	4	27	2	2	0	138
Bobot nilai	20	108	6	4	0	
e. Kemandirian						

Karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sendiri	5	29	1	0	0	144
Bobot nilai	25	116	3	0	0	
f. Komitmen kerja						
Komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan	2	14	11	3	5	110
Bobot nilai	10	56	33	6	5	
Komitmen kerja dapat menunjukkan kualitas seorang karyawan pada perusahaan	10	23	1	1	0	147
Bobot nilai	50	92	3	2	0	
Total skor						1.383
Skor tertinggi						147
Skor terendah						110
Kriteria penilaian						Setuju

Sumber : Data olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu komitmen kerja dapat menunjukkan kualitas seorang karyawan pada perusahaan dengan skor sebanyak 147. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan PT. Samantaka Batubara memiliki kerja yang tinggi pada perusahaan dengan skor sebanyak 110.

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

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

$$10 \times 5 \times 35 = 1.750$$

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

$$10 \times 1 \times 35 = 350$$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

$$\begin{aligned} & 5 \\ & : \frac{1.750 - 350}{5} \\ & : 280 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kemampuan kerja pada PT. Samantaka Batubara kecamatan Peranap kabupaten Indragiri Hulu dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 1.750 – 1.470

Setuju = 1.470 – 1.190

Netral = 1.190 - 910

Tidak Setuju = 910 - 630

Sangat Tidak Baik = 630 – 350

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel adalah motivasi kerja pada PT. Samantaka Batubara kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 1.383. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.470 – 1.190 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki keterikatan kerja yang baik.

5.4 Uji asumsi klasik

5.4.1 Uji normalitas

Uji Normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni: jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusikan normal, sebaliknya jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Penulis melakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS 22.

Tabel 5.41
Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.91009413
Most Extreme Differences	Absolute	0.076
	Positive	0.076
	Negative	-0.071
Test Statistic		0.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2021

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas sebesar 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

5.4.2 Uji multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.42
Uji mulikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.811	5.293		2.232	0.033		
	X1	0.391	0.148	0.407	2.645	0.013	0.726	1.377
	X2	0.268	0.114	0.362	2.354	0.025	0.726	1.377

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2021

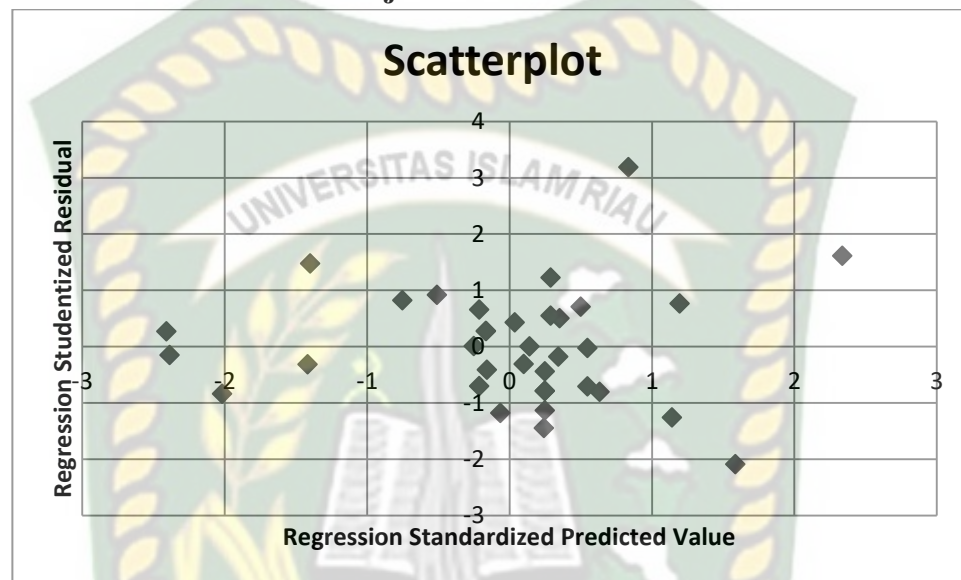
Multikolinearitas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi linear berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya (Umar, Husein, 2003). Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya multikolinearitas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya multikolinearitas dapat dilihat pada Tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kurang dari 10. Dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

5.4.3 Uji heterokedastitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui adanya gejala heterokedastisitas salah satu caranya yakni dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel

independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Adapun hasil uji heterokedastisitas ialah sebagai berikut :

Tabel 5.43
Uji heterokedasitas



Sumber : Data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai. Adanya titik-titik yang menyebar menjauh dari titik-titik lain dikarenakan adanya data observasi yang sangat berbeda dengan data observasi lain.

5.4.4 Uji autokorelasi

Untuk dapat menentukan ada atau tidaknya autokorelasi ialah dengan melakukan uji durbin Watson. Menurut erlina (2011 : 106), pengambilan keputusan ada atau tidaknya korelasi adalah sebagai berikut : 1. Angka DW

dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif. 2. Angka DW diantara -2 sampai +2 artinya tidak ada autokorelasi. 3. Angka DW diatas +2 berarti terjadi autokorelasi negative.

Adapun hasil uji Durbin Watson dalam penelitian ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.44
Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.474	.441	290,215	1,612

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS 22,2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yaitu sebesar 1.612. artinya nilai durbin Watson berada diantara -2 sampai +2, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada data regresi yang diteliti.

5.5 Teknis analisis regresi berganda

Uji analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel (Y). Oleh sebab itu pada penelitian ini dilakukan analisis regresi berganda antara variabel-variabel berikut ini : motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) adapun hasil pengelolaan data penelitian sebagai berikut :

Tabel 5.45
Analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.586	5.121		2.263	.031		
	X1	.398	.143	.418	2.780	.009	.726	1.377
	X2	.271	.110	.370	2.457	.020	.726	1.377

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS 22,2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di rumuskan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11.586 + 0.398X1 + 0.271x2 + e$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 11.586 yang artinya jika semua variabel bebas motivasi kerja dan kemampuan kerja nilainya adalah nol (0) maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah 11.586.
- b. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.398 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0.398. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

- c. Koefisien regresi pada variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 0.271 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kemampuan kerja, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0.271. koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh kemampuan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif

5.6 Uji hipotesis

5.6.1 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 kepuasan pelanggan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 46
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.811	5.293		2.232	0.033
	X1	0.391	0.148	0.407	2.645	0.013
	X2	0.268	0.114	0.362	2.354	0.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2021

Maka pengujian dua sisi tersebut, maka hasil yang diperoleh untuk T_{tabel} sebesar 1.693 dan nilai untuk T_{hitung} masing-masing variabel ialah sebagai berikut

a. Variabel motivasi kerja (X1)

Berdasarkan hasil regresi diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig $0.009 < 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 2.780 > T_{tabel} 1.693$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak . Artinya variabel motivasi kerja (X1) terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Variabel kemampuan kerja (X2)

Berdasarkan hasil regresi diatas menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai sig $0.020 > 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 2.457 < T_{tabel} 1.998$. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel kemampuan kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5.6.2 Uji F (Simultan)

Tabel 5.47
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.237	2	118.119	13.127	.000 ^b
	Residual	287.934	32	8.998		
	Total	524.171	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel diatas pada kolom F atau nilai Fhitung diperoleh sebesar 14.405. sedangkan pada Ftabel diperoleh nilai df1 (k-1) atau 2-1=1 dan df 2 (n-k) atau 35-2 = 33 dan menghasilkan nilai Ftabel sebesar 3.28. nilai tersebut menjelaskan bahwa Fhitung 14.405 > Ftabel 3.28 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti variabel indenpenden (motivasi kerja dan kemampuan kerja) jika diuji secara bersama atau simultan maka berpengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

5.6.3 Koefisien determinasi R²

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelskan 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*. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.48
Uji koefisiendeterminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.474	.441	2.90215	1.612

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil Uji determinasi dapat dilihat pada output *model summary* dari hasil analisis regresi diatas, R square diperoleh nilai 0.441 atau 44.1%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel indenpenden (motivasi kerja dan kemampuan kerja) sebesar 44.1% sedangkan 55.9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini atau artinya bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan itu sebesar 44,1% sisanya itu tidak diteliti pada penelitian ini.

5.7 Pembahasan hasil penelitian

5.7.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragiri hulu. Dengan menilai motivasi kerja karyawan maka akan dapat menilai dan meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis SPSS 22 statistik dalam penelitian ini hasil penelitian menjelaskan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap, dengan nilai T_{hitung} 2.780 > T_{tabel} 1.693 dan nilai signifikan sebesar $0.009 < 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Indikator tertinggi pada variabel motivasi kerja karyawan merasa atasan sangat menghargai motivasi dan semangat dalam bekerja pada perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan bawahan dihargai pada atasan dalam bekerja oleh karena itu karyawan termotivasi.

Indikator terendah pada variabel motivasi kerja fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang memotivasi diri sendiri dalam bekerja sehingga motivasi yang ia dapatkan berada diluar dari dirinya seperti motivasi yang didapat kan dari organisasi perusahaan, anggota karyawan lainnya, interaksi karyawan dengan anggota yang lainnya dan ada kebutuhan karyawan yang belum memadai seperti fasilitas kantor AC, Komputer.

Menurut (Hasibuan, 2014: 218) Motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

5.7.2 Kemampuan kerja kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragri hulu. Dengan memiliki kemampuan kerja karyawan yang bagus, maka angkat meningkatkan pengetahuan dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis SPSS 22 statistik dalam penelitian ini hasil penelitian menjelaskan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara peranap, dengan nilai dan nilai $T_{hitung} 2.457 < T_{tabel} 1.998$ daan nilai signifikan $0.020 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Indikator tertinggi pada variabel kemampuan kerja kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pada perusahaan sudah baik. Hal ini dikarenakan bahwa kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mampu menyelesaikan tepat waktu.

Indikator terendah pada variabel kemampuan kerja karyawan memiliki pengalaman kinerja yang maksimal pada perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa kemampuan karyawan ada yang belum sesuai dengan pengalaman kerja.

Menurut (Hasibuan:2010) Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka perlu sekali karyawan. Karyawan yang ada dapat bekerja secara efektif dan efesien sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan.

5.7.3 Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Samantaka Batubara Peranap

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh motivasi kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saantaka Batubara Peranap. Dengan menilai kinerja karyawan terhadap perusahaannya secara baik maka karyawan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaannya.

Berdasarkan hasil pengujian statistic menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yang artinya motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

Dan berdasarkan pengujian menggunakan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Secara bersama dimana hasil koefisien determinasi dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,474 menjelaskan motivasi kerja dan kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,4% dan sisanya 52,6 dipengaruhi oleh variabel lain tidak diteliti oleh penelitian.

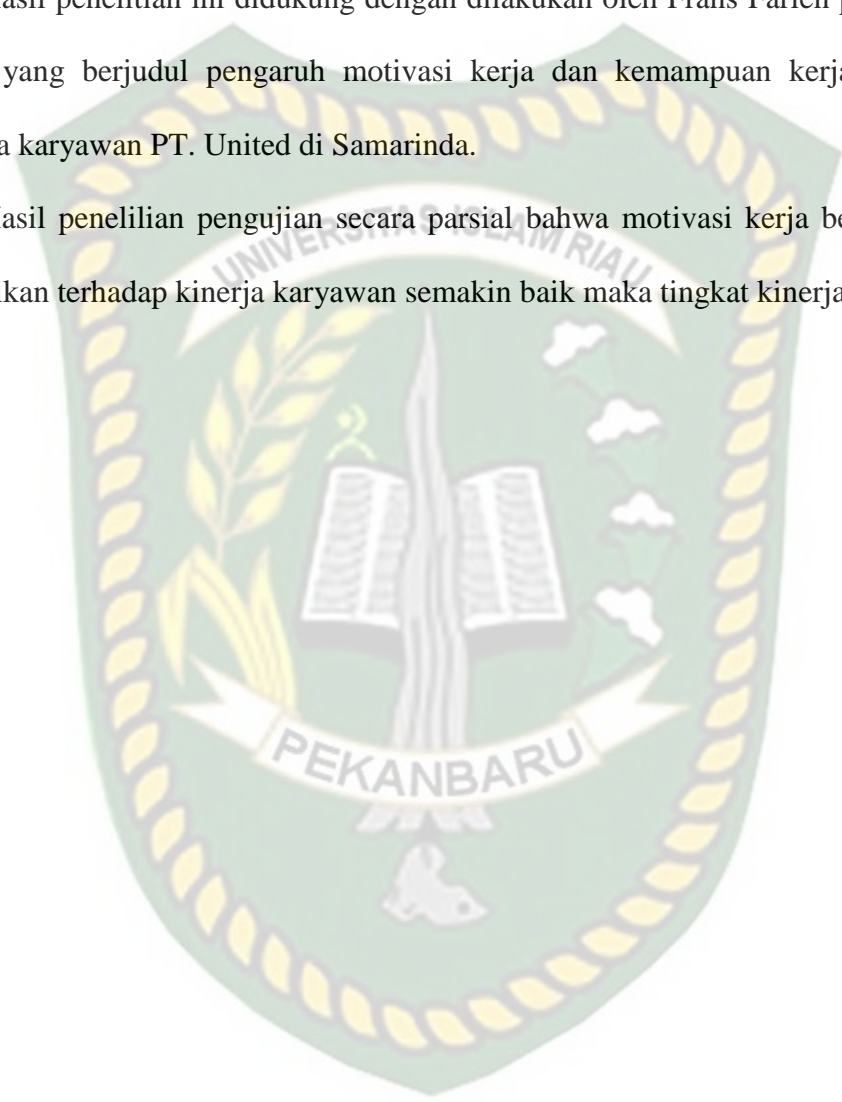
Skor tertinggi pada variabel kinerja komitmen kerja dapat menunjukan kualitas seorang karyawan pada perusahaan. Hal ini dikarenakan komitmen pada karyawan masih kurang.

Skor terendah pada variabel kinerja komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki

semangat yang rendah dalam bekerja sehingga karyawan selalu mendapatkan hasil kerja yang dapat kurang memuaskan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan dilakukan oleh Frans Farlen pada tahun 2011 yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United di Samarinda.

Hasil penelitian pengujian secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan semakin baik maka tingkat kinerja.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

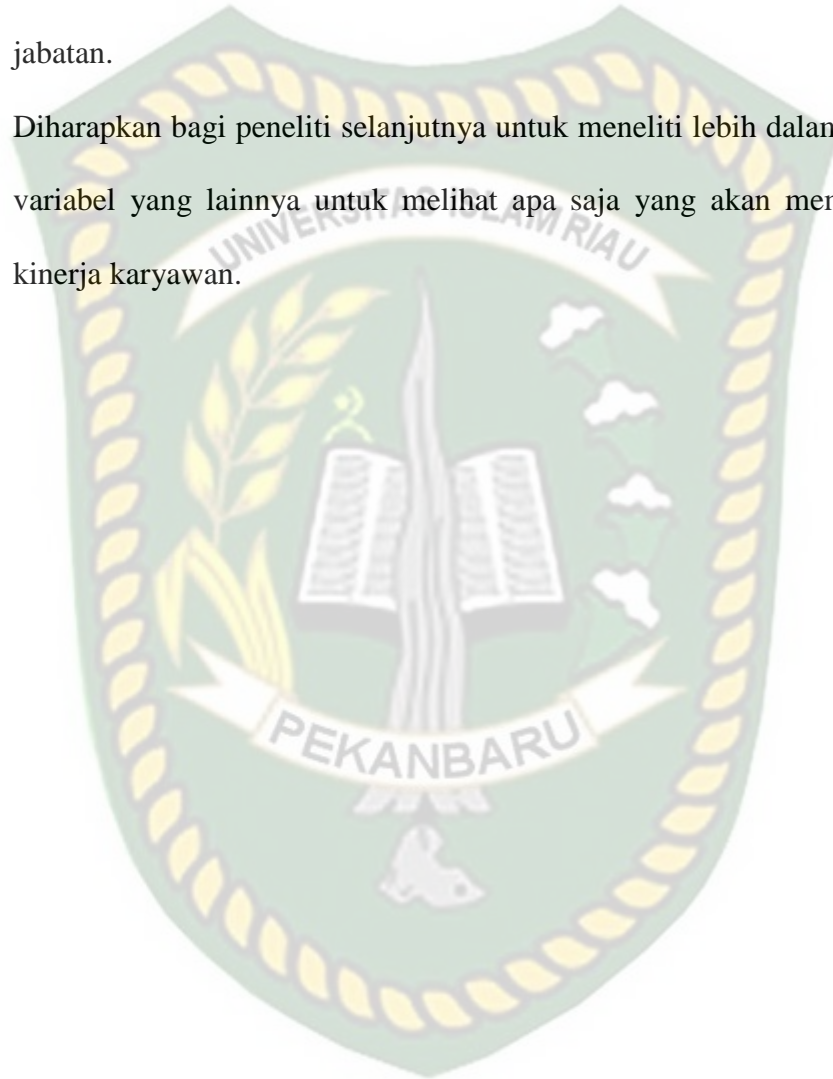
Berdasarkan penjelasan dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Besarnya kontribusi motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ialah sebesar 44,1% dengan kategori berpengaruh lemah.
3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samantaka Batubara Peranap

6.2 Saran

- a. Diharapkan pada Perusahaan PT. Samantaka Batubara didalam motivasi kerja lebih memperhatikan fasilitas yang dapat membantu pekerjaan karyawan dan yang bermanfaat bagi karyawan, karena dengan fasilitas yang memadai akan membuat kinerja karyawan lebih mudah dan tentunya akan meningkatkan hasil perusahaan tiap tahunnya.

- b. kepada pimpinan PT. Samantaka Batubara Peranap disarankan agar karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dimiliki karena, masih terdapat karyawan yang bekerja di kantor tidak sesuai kemampuan dengan jabatan.
- c. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afgani, M. R. (2017) '*Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Slamet Langgeng Kabupaten Purbalingga*', pp. 12–13.
- Ayu, E. S. (2017) '*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Training Pada Department Front Office (Studi Kasus Pada Hotel Horison Ultima Palembang)*', p. 9.
- Ginancar, M. F. (2018) '*Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung*', p. 26.
- Laelasari, N. (2019) '*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Vania Collection Kab Bandung Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*', pp. 61–62.
- Marlina, N. (2016) '*Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen KCU Bandung*', p. 52.
- Meliza, E. E. (2019) '*Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gold Coin Specialities*'.
- Parastika, W. (2017) '*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan*', pp. 11–12.

- Pratiwi, N. E. (2017) '*Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi*', pp. 26–27.
- Pujiati (2018) '*Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi*', pp. 28–29.
- Putri, W. I. B. (2018) '*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau*', pp. 35–36.
- Sukma, M. I. (2019) '*Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf PNS) Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik*', pp. 25–26.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, Iqbal M. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE UST.

Singarimbun, Masri & Sofian Effendi (Ed). 2006. Metode Penelitian Survei.

Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan

R & D. Cetakan Kelimabelas. Bandung: CV. Alfabeta. Supranto, J. 2000.

Statistik.

