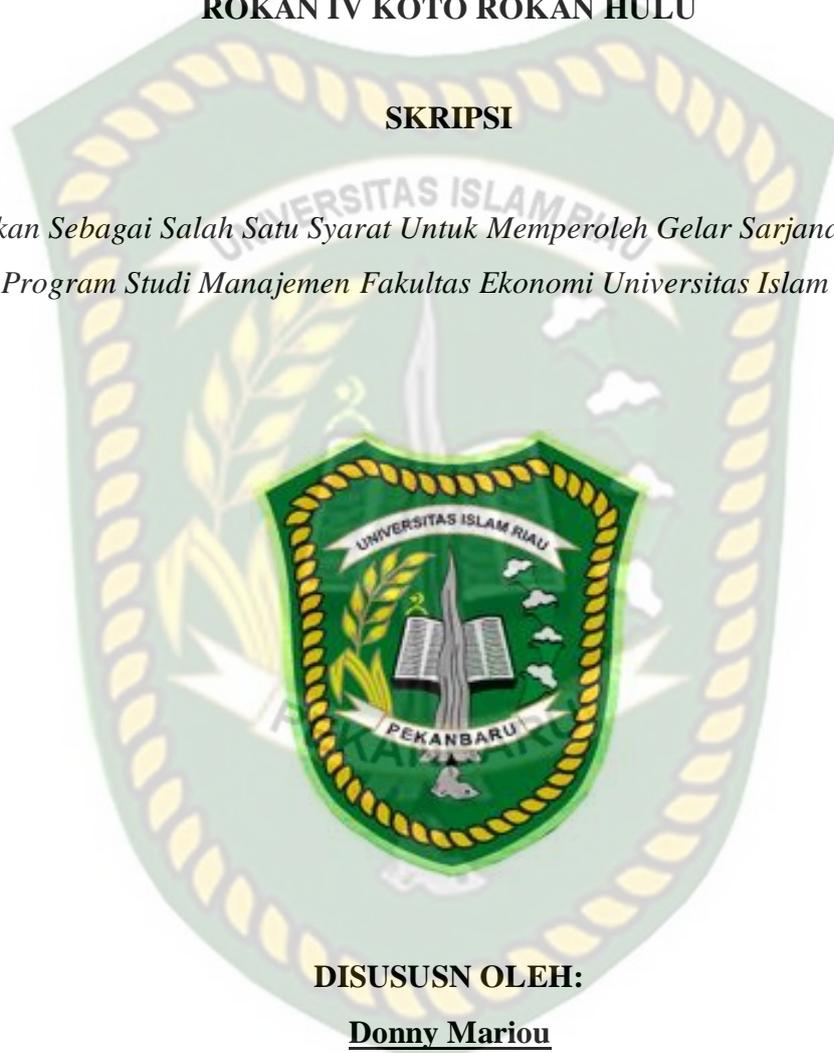


**ANALISIS MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA PADA PT. LUBUK
BENDAHARA PALMA INDUSTRI (LBPI) DUSUN SIKI KECAMATAN
ROKAN IV KOTO ROKAN HULU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH:

Donny Mariou

155210768

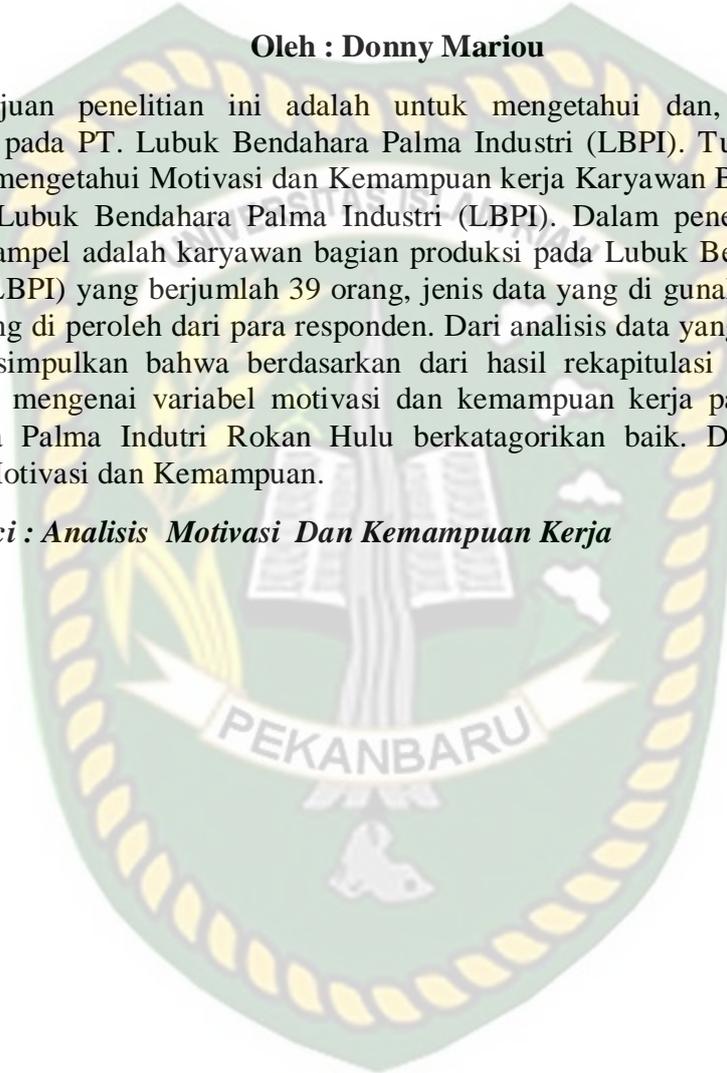
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK**“ANALISIS MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA PADA PT. LUBUK BENDAHARA PALMA INDUSTRI (LBPI) DUSUN SIKI KECAMATAN ROKAN IV KOTO ROKAN HULU”****Oleh : Donny Mariou**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan, penelitian ini dilakukan pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Motivasi dan Kemampuan kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan bagian produksi pada Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) yang berjumlah 39 orang, jenis data yang di gunakan adalah data primer yang di peroleh dari para responden. Dari analisis data yang di lakukan ini dapat di simpulkan bahwa berdasarkan dari hasil rekapitulasi yang ada para responden mengenai variabel motivasi dan kemampuan kerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Indutri Rokan Hulu berkatagorikan baik. Dengan variabel tersebut Motivasi dan Kemampuan.

Kata Kunci : Analisis Motivasi Dan Kemampuan Kerja



ABSTRACT**ANALYSIS OF MOTIVATION AND WORK ABILITY IN. LUBUK
BENDAHARA PALMA INDUSTRI (LBPI) DUSUN SIKI KECAMATAN
ROKAN IV KOTO ROKAN HULU "**

By: Donny Mariou

The purpose of this study is to determine and, this research was conducted at PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI). The purpose of this study was to determine the motivation and work ability of Production Division employees at PT Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI). In this study, the sample was 39 employees of the production department at Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI), the type of data used were primary data obtained from respondents. From the data analysis carried out, it can be concluded that based on the results of the existing recapitulation of the respondents regarding the variables of motivation and work ability at PT. Lubuk Bendahara Palma Indutri, Rokan Hulu, is categorized as good. With these variables Motivation and Ability

Keywords : Analysis of Motivation and Work Ability

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr Wb

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan taufiknya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan penuh ketekunan dan semangat yang tak terhingga oleh penulis. Salawat serta taslim tak lupa penulis curahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, ia adalah seorang revolusioner sejati yang membawa ummatnya dari zaman kebodohan menuju zaman kecerdasan hingga hari ini. Tidak dipungkiri selama proses pengerjaan skripsi ini terdapat berbagai kendala-kendala yang dihadapi oleh penulis. Akan tetapi atas berkat pertolongan dan izin Allah SWT, sehingga penulis selalu bersabar dan penuh semangat dalam mengerjakan skripsi ini, lalu kemudian bantuan dari berbagai pihak, maka semua kendala-kendala tersebut dilalui dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul

“ANALISIS MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA PADA PT. LUBUK BENDAHARA PALMA INDUSTRI (LBPI) DUSUN SIKI KECAMATAN ROKAN IV KOTO ROKAN HULU”. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan moril maupun materil serta bimbingan

Mapun pengarahannya dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Kepada orang tua yang paling utama sekali bapak dan ibu saya yang paling tersayang yang tak pernah lelah sampai detik ini selalu memberikan dukungan materil dan finansial sehingga penulis sampai pada tahap akhir perjuangan menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Drs. Abrar, M.si, Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau (UIR).
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE.,M.Si Selaku Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau (UIR).
4. Ibu Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A dan Hafizah Nurjannah, SE.,M.Sc selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah memberikan berbagai macam-macam bantuan dan disiplin ilmu kepada penulis.
6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan dan banyak membantu penulis selama ini.
7. Kepada PT. Lubuk Bendahara Palma Indutri (LBPI) dusun siki kecamatan rokan IV koto rokan hulu”yang telah mengizinkan saya untuk meneliti di sana

8. Untuk Adek- adek aku dicky novriady, luschy desfitri , aditya may saputra selalu memberikan dukungan dan do'a sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu.
9. Sahabat bobby simanjuntak dan rivaldy dan teman-teman seperjuangan lokal H angkatan'15, terimakasih atas doa dan bantuan serta dukungan yang saling kita berikan kepada satu sama lain.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda atas segala bantuan dan dukungan yang penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penggunanya.

Wassalamu'alaikum wr wb

Pekanbaru, 21 April 2020

Donny Mariou

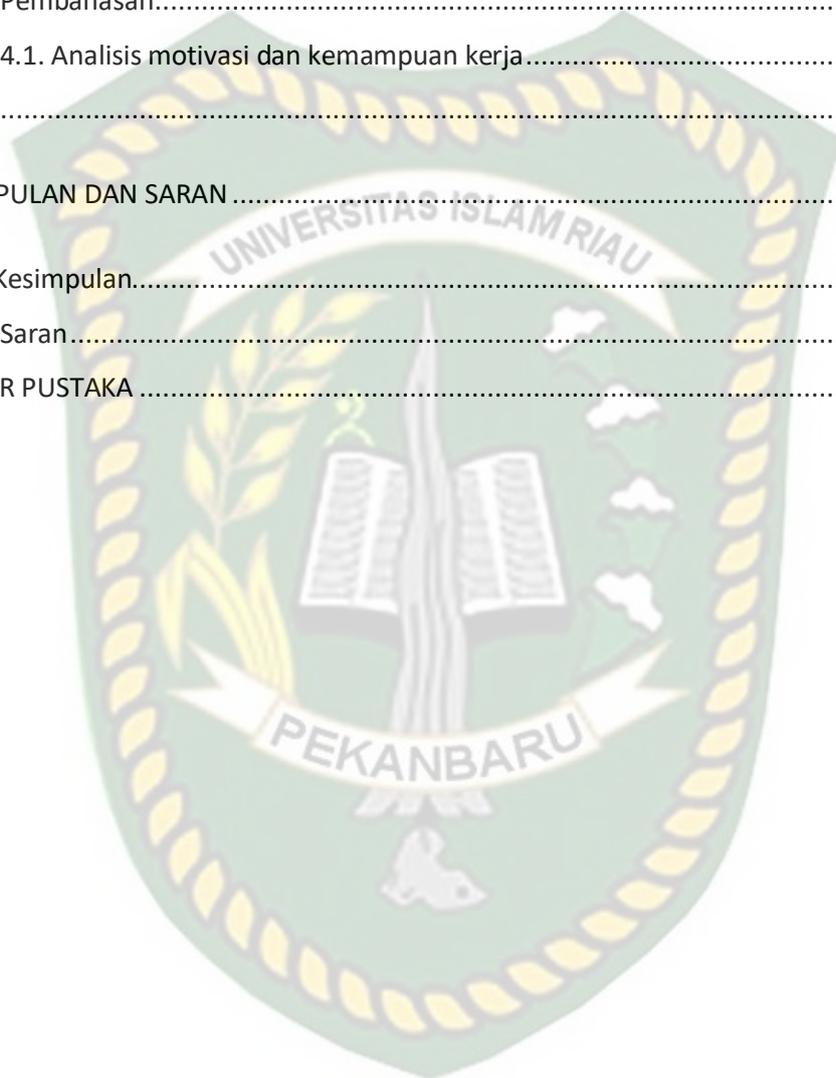
Penulis, 155210768

Daftar isi

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iv
Daftar isi.....	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1 Tujuan penelitian.....	7
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	7
1.4. Sistematik penulisan.....	8
BAB II.....	10
TELAAH PUSTAKA.....	10
2.1. Motivasi kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.1.2 Teori Motivasi Proses.....	13
2.1.3 Indikator-indikator Motivasi.....	14
2.1.4 Model-Model Motivasi.....	16
2.2. Kemampuan Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian kemampuan kerja.....	17
2.2.2 Indikator kemampuan kerja.....	19
2.2.3 Jenis-jenis kemampuan.....	20
2.2.4 Faktor Penilaian Kemampuan Kerja.....	21
BAB III.....	25

METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Lokasi/ Objek Penelitian	25
3.3. Operasional Variabel Penelitian.....	26
a. Variable terikat (dependent variable)	26
b. Variable bebas (independen variable).....	26
3.4 Populasi dan sampel.....	26
3.5 Jenis dan sumber data.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29
3.7. Teknik Analisis Data.....	29
a. Uji Validitas	31
b. Uji Reliabilitas.....	31
BAB IV.....	32
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	32
4.1 Sejarah Pt. lubuk bendahara palma industri (LBPI).....	32
4.2 Visi dan misi Pt, lubuk bendahara palma industri (LBPI)	32
4.2.1. Visi.....	32
4.2.2 Misi	32
4.3. Struktur Organisasi PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)	33
4.4. Aktivitas perusahaan	35
BAB V.....	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
5.1. Identitas Responden	36
5.1.1. Jenis kelamin responden	36
5.1.2. Usia responden	37
5.2. Uji Validitas.....	37
5.3. Uji Reliabilitas	39
5.4. Deskripsi Data	39
5.4.1. Kebutuhan Fisiologi.....	40

5.4.2. Kebutuhan sosial.....	43
5.4.3. Kemampuan intelektual.....	46
5.4.4. Kemampuan fisik	49
5.5. Pembahasan.....	51
5.4.1. Analisis motivasi dan kemampuan kerja.....	52
BAB VI.....	54
KESIMPULAN DAN SARAN	54
6.1 Kesimpulan.....	54
6.2. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting di bandingkan dengan faktor lain. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mncapai tujuan organisasi perusahaan itu sendiri. Tercapainya tujuan organisasi, memerlukan motivasi dan kemampuan karyawan dalam bekerja agar lebih rajin. Kemampuan individu karyawan serta motivasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan memiliki dampak positif di dalam melaksanakan pekerjaannya

Mangkunegara (2011:67) merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation*, maksudnya faktor kemampuan dan faktor motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di mana kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Yudha dkk (2013:2), menyatakan “Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi

merupakan suatu keadaan psikologis tertentu yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk memenuhi suatu target tertentu karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan

Teori Maslow tentang motivasi yaitu seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri (Munparidi, 2012:48). Kebutuhan yang lebih rendah harus di penuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi.

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan karyawan adalah memperkerjakan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, di pabrik tersebut dan juga karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya, dalam memberikan motivasi kepada karyawan haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan.

Penelitian ini dilakukan di PT.Lubuk Palma Indutri (LBPI) yang bergerak dalam pabrik kelapa sawit. Meskipun PT.Lubuk Palma Indutri (LBPI) telah banyak melakukan perubahan namun dalam hal motivasi berprestasi karyawan yang ada dalam PT.Lubuk Palma Indutri (LBPI) masih belum optimal.

Berdasarkan dari tugas PT.Lubuk Palma Indutri (LBPI) tersebut, karyawan sangat memerlukan motivasi berprestasi yang bagus. Karena dilihat dari semangat kerja karyawan di PT.Lubuk Palma Indutri (LBPI) ini masih terdapat karyawan yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya di kantor, terlihat pula ada karyawan yang bersantai-santai dikursi mejanya, adapula karyawan yang kurang dari kemampuan kerja yang di lakukan secara kurang maksimal dan kurang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil guna, ada beberapa kurangnya kopotensi kerja salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan harus memberi motivasi supaya kemampuan karyawan dalam berkerja lebih semangat lagi.

Dalam melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, perlengkapan di Bidang ini masih kurang bagi PT.Lubuk Palma Indutri (LBPI). Penyusunan program dan anggaran di PT.Lubuk Palma Indutri (LBPI) juga masih belum efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan yang baik. Sehingga kendala yang ada dapat teridentifikasi dan dapat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan pabrik

Dilihat dari tugas pokok dari PT.Lubuk Bendahara Palma Indutri (LBPI), karyawan sangat memerlukan sebuah motivasi baik itu bersifat internal maupun yang eksternal. Oleh sebab itu, perlu lagi diperhatikan pengembangan sumber daya karyawan harus lebih ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan suatu kinerja yang efektif dan efisien. Pemimpin dalam hal ini memiliki peran yang

sangat penting karena harus lebih memperhatikan bagaimana kinerja yang di berikan oleh karyawan perusahaan

Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi berprestasi karyawan, diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi motivasi berprestasi karyawan sehingga PT. Lubuk Bendahara Palma Indutri (LBPI), dapat meningkatkan motivasi berprestasi para karyawan, yang pada akhirnya dapat membantu PT.Lubuk Palma Indutri (LBPI), untuk mencapai tujuan-tujuannya yang sudah ditargetkan.

PT.Lubuk bendahara Palma Indutri (LBPI), merupakan kegiatan dalam bersosialisasi dengan masyarakat setempat dalam melakukan kegiatan berdasarkan kebutuhan yang dialami masyarakat yang membutuhkan. Di dalam pabrik yang ada di PT.Lubuk Palma Indutri (LBPI), Karena terdapat berbagai bidang dalam pabrik maka dalam penulisan ini diambil pada bagian PT. Lubuk Bendahara Palma Indutri (LBPI), yang ada di dalam PT. LUBUK BENDAHARA PALMA INDUSTRI (LBPI) DUSUN SIKI KECAMATAN ROKAN IV KOTO ROKAN HULU, RIAU. Untuk mengetahui lebih jelas jumlah karyawan berdasarkan bagian atau nama jabatan yang ada di PT. LUBUK BENDAHARA PALMA INDUSTRI (LBPI) DUSUN SIKI KECAMATAN ROKAN IV KOTO ROKAN HULU mulai dari tahun 2019-2020 dapat dilihat pada tabel di bawah:

Berikut di tampilkan data penilaian karyawan di PT Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) tahun 2018

Tabel. 1.2

Data penilaian karyawan di PT Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) pada tahun 2018

No	Kerja		Jumlah karyawan	Persentase %
	Pencapaian	Katagori nilai		
			0	0%
1	Sangat baik	>91	62	55%
2	Baik	76-90	34	35%
3	Cukup	61-75	0	0%
4	Kurang	51-60	0	0%
5	Buruk	<50	0	0%
Jumlah			96	100%

Sumber: PT Lubuk Bendahara Palma Industri, 2018

Berdasarkan tabel 1 (satu) di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT LBPI tahun 2018 masih belum mencapai katagori sangat baik. Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan yang telah dilakukan di PT LBPI di temukan beberapa masalah terkait kinerja karyawan, yaitu karyawan yang kurang responsif ketika menghadapi kendala yang membutuhkan keputusan yang cepat dan tepat yang di berikan, misalnya pada saat penyerahan laporan melebihi waktu yang di tentukan. Faktor-faktor inilah yang mempengaruhi pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Disamping itu, pada PT LBPI sering kali terjadi bahwa karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi akan tetapi tidak memiliki kemampuan yang di perlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, seperti misalnya kemampuannya kurang terampil dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, karyawan menerima tugas yang tidak pasti di dalam perusahaan karena beberapa alasan. Salah satunya para karyawan

seringkali hanya menerima umpan balik langsung atau sedikit informasi tentang apa yang harus di kerjakan dan bagaimana hasil kerja mereka, yang mungkin membuat mereka ragu apakah tujuan mereka tercapai atau tidak

Satu hal yang harus di pahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang di sadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya, maka karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“APAKAH ANALISIS MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA BERPENGARUH PADA PT. LUBUK BENDAHARA PALMA INDUSTRI (LBPI) DUSUN SIKI KECAMATAN ROKAN IV KOTO ROKAN HULU”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dibuat perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut: “Bagaimana tingkat motivasi dan kemampuan kerja terhadap karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Untuk mengetahui & menganalisis motivasi dan kemampuan kerja terhadap karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) ?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan motivasi dan kemampuan kerja sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

2. Bagi penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori pengaruh motivasi, dan kemampuan kerja terhadap karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapendang melakukan penelitian selanjutnya, terutama mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap karyawan Pt. LBPI

3. Bagain peneliti selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber pengetahuan bagi pihak lain, terutama bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian selanjutnya, terutama mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja karyawan Pt. Lubuk Bendahara Palma Indutri LBPI

1.4. Sistematik penulisan

Untuk dapat menggambarkan gambaran yang lebih jelas dalam penulisan kripsi nantinya, maka penulis membagikan kedalam enam bab dimana masing-masing bab saling berkaitan dan untuk mempermudah dalam pembahasannya, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSATAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang penelitian terdahulu hipotesis dan variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data metode pengumpulan data populasi dan sampel serta analisa data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

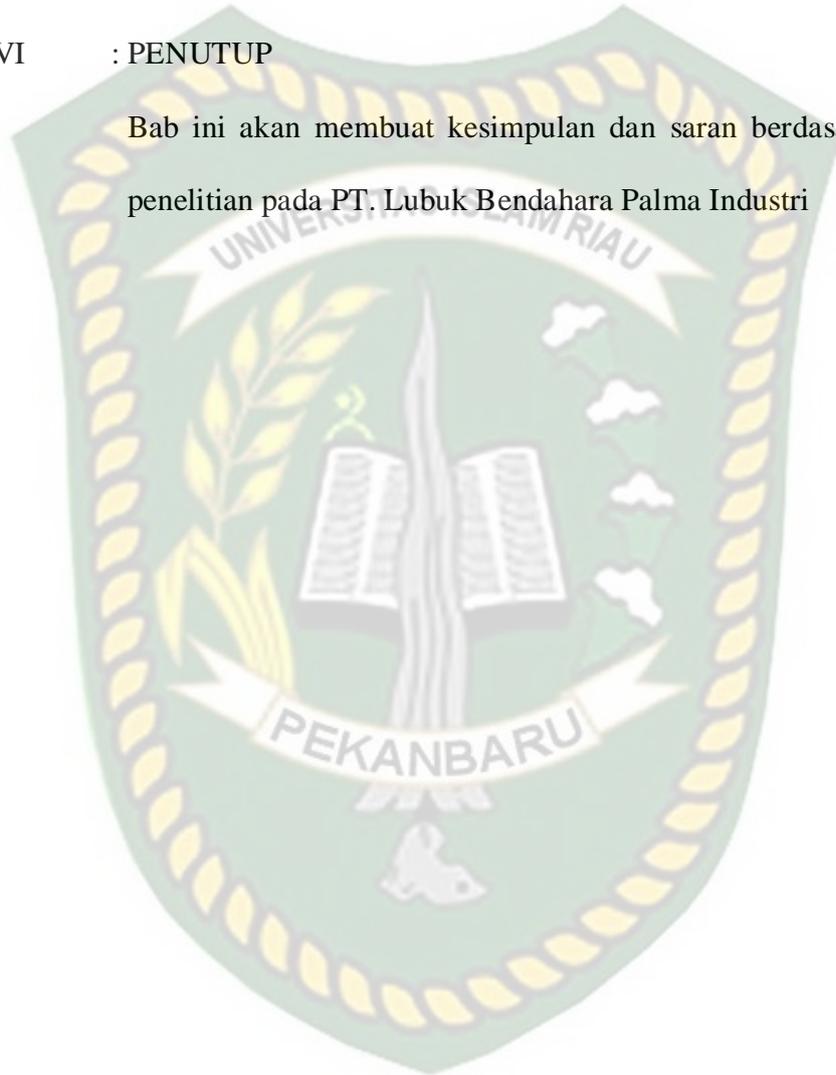
Pada bab ini akan menguap sejarah singkat PT. Lubuk bendahara Palma Industri (LBPI)

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian serta pembahasannya

BAB VI : PENUTUP

Bab ini akan membuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Motivasi kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah pro Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki diarahkan. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki diarahkan ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan penjelasan teori-teori di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan

maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015)

1)Teori Hirarki Kebutuhan Abraham H Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

a)Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*), yaitu kebutuhan hirarki manusia yang paling besar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti sandang, pangan, papan, dan kebutuhan lainnya

b)Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*), yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

c)Kebutuhan sosial (*Social-need*), yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan

berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya

d)Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*), yaitu kebutuhan keinginan untuk di hormati, di hargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang

e)Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*), yaitu Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

2)Teori David McClelland (Teori “Tiga Kebutuhan”)

McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

a)*Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah serta melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

b)*Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c)*Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3)Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a)*Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b)*Relatedness Needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c)*Growth Needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2.1.2 Teori Motivasi Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

1)Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini di kemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- a)Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- b)Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

c)Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2)Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus di lakukan secara objektif.

3)Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat di pertahankan.

Motivasi yang dimaksud penelitian ini adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dalam Mangkunegara (2011:94) dengan indikator yang terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

2.1.3 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2009), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya
5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4 Model-Model Motivasi

Model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan. Perbandingan antara dasar kefalsafahan teori klasik (tradisional) dengan teori modern dibedakan dalam dua hal. Pertama, teori klasik menitikberatkan pada analisis dan penguraian (spesialisasi), sedangkan teori modern penegasannya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan. Kedua, teori klasik secara tidak langsung telah menyatakan undimensi bahwa jika sesuatu merupakan sebuah benda maka benda tersebut tidak dapat menjadi benda kedua, sedangkan teori modern biasanya memanfaatkan suatu pandangan yang multidimensi. Misalnya motivasi bukan saja untuk memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga harus member kepuasan rohani. Menurut Hasibuan (2003) ada tiga jenis model-model motivasi, yaitu :

1. Model Tradisional Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan system insentif, yaitu memberikan insentif (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif
2. Model Hubungan Manusia Model ini mengemukakan bahwa memotivasi bawahan supaya bergairah kerjanya meningkat ialah dengan mengkuai kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan

penting. Sebagai akibatnya, karyawannya mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya

3. Model Sumber Daya Manusia Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang, barang, atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik

2.2. Kemampuan Kerja

2.2.1 Pengertian kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna. Robbins dan Judge (2008:57), mendefinisikan “kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan”.

Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kompetensi merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Sinamo (2009:6) mengklasifikasikan tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:

a. Keterampilannya

Keterampilan di miliki oleh karyawan di dasarkan atas pengalaman yang di lakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama di bandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

b. Kemampuannya

Kemampuan di miliki oleh karyawan di dasarkan atas bakat yang di bawanya semenjak kecil atau yang di perolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang di perolehnya

c. Etos kerjanya

Etos kerja di hubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang di miliki oleh seorang karyawan. Robbins dan Judge (2008:88), menyatakan “kemampuan kerja dapat di ukur melalui beberapa indikator”, di antaranya:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

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

2. Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat di ukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang di miliki.

3. Keterampilan (*skill*)

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

2.2.2 Indikator kemampuan kerja

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

1. Pengetahuan (*knowledge*)

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

2. Pelatihan (*training*)

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

3. Pengalaman (*experience*)

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

4. Keterampilan (*skill*)

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

5. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

2.2.3 Jenis-jenis kemampuan

1. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

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

2. kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi yang dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.

3. kemampuan konseptual (*Conceptual Skill*)

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

2.2.4 Faktor Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Richard William (dalam Wungu, 2003:48) menunjuk adanya sembilan kriteria faktor penilaian kemampuan kerja karyawan, yaitu :

1. *Reliable*, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. *Content valid*, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
3. *Defined spesific*, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. *Independent*, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. *Non-overlapping*, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
6. *Comprehensive*, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
7. *Accessible*, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
8. *Compatible*, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
9. *Up to date*, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

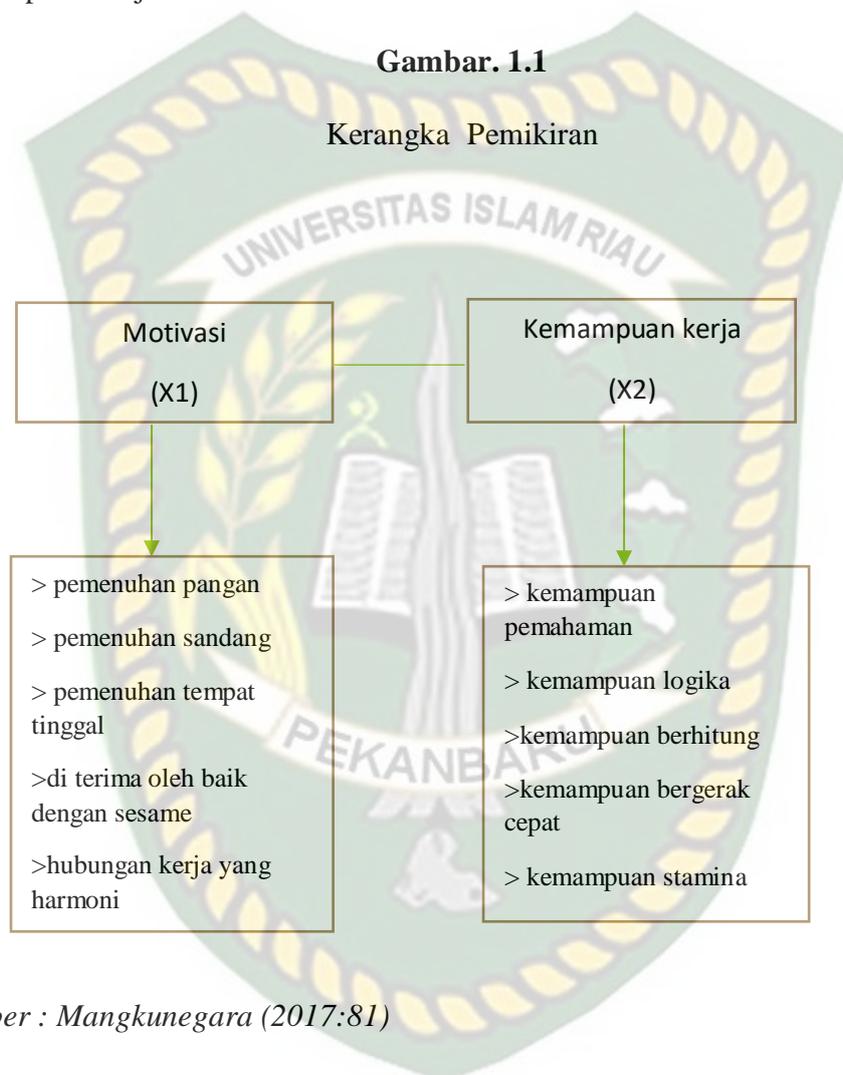
No.	peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Adi widyo Prastowo dan Arief Rifa H (2016)	Analisis Motivasi kerja karyawan pada PT. Peputra Masterindo kec. Tapung Kab. Kampar	Adapun hasil dari penelitian mengenai pemberian Motivasi dan Kemampuan kerja pada PT. Peputra Masterindo kec. Tapungkab. Kampar di katagorikan kurang baik dengan saran lebih diperhatikan terhadap tunjangan rumah dinas kemudian fasilitas yang diberikan lebih diperhatikan
2	ME Santoso (2019)	Analisis motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada P. Indogrosir Cabang Banjarmasin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Motivasi untuk meningkatkan Kinerja karyawan pada P. Indogrosir Cabang Banjarmasin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan kesimpulan yang dapat di ambil bahwa dengan memberikan motivasi yang baik dan benar dapat memacu kemampuan dan semangat kerja karyawan
3	Drianita Martira Kusumadewi (2013)	Analisis Motivasi dan Kemampua kerja (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa securai kecamatan langkat	Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kemampuan karyawan (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa securai kecamatan langkat.
4	Annischya putri br tarigan (2019)	Analisis Swot Terhadap Strategi Kebijakan Msdm Nusntara III (pesrsero) Medan	hasil analisis menunjukkan bahwa berdasarkan matrik IFE kekuatan dari kebijakan msdm adalah uji kelayakan dan kepatutan dengan skor terbesar 0,43
5	Azhima ardiansyah (2016)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyayawan penyadap karet PT. Perkebunan Nusantara III	Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor sosial ekonomi dalam mempengaruhi produtivitas kerja, upah jumlah tanggungan, dalam mempengaruhi produtivitas kinerja karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian analisis motivasi dan kemampuan kerja ini adalah:

Gambar. 1.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Mangkunegara (2017:81)

2.5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan teori yang di kembangkan sebelumnya, maka hipotesis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut: di duga Untuk mengetahui & menganalisis motivasi dan kemampuan kerja apakah berpengaruh terhadap karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Dusun Siki Kecamatan Rokan IV koto berada di kabupaten Rokan Hulu, Riau



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat. Penelitian deskriptif tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tetapi hanya membuat prediksi dan hanya bersifat menganalisis fenomena yang ada.

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan hanya untuk mendapatkan gambaran dan mengukur tingkatan produktivitas karyawan pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

3.2.Lokasi/ Objek Penelitian

Penelitian di lakukan pada karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Dusun Siki Kecamatan Rokan IV koto berada di kabupaten Rokan Hulu, Riau.

3.3.Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian yang akan di lakukan terhadap dua variable yaitu variable terikat dengan varaibel bebas yaitu antara lain:

a.Variable terikat (dependent variable)

Variable terikat yaitu variable bebas yang sifatnya dapat berdiri serta menjadi perhatian utama penelitian.dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kemampuan kerja karyawan (X2)

b.Variable bebas (independen variable)

Variable bebas yaitu yang mempengaruhi variable terikat, baik itu secara positif dan negative, serta sifatnya. Dapat berdiri sendiri. dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah analisis motivasi (X1).

Tabel.3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variable	Dimensi	Indikator	skala
Motivasi (X1)	1.Kebutuhan Fisiologi	a. Pemenuhan pangan, b. Pemenuhan sandang c. Pemenuhan tempat tinggal	ordinal
	2. Kebutuhan Soasial	a. Diterima dengan baik oleh sesama b. Hubungan kerja yang harmoni	ordinal
Kemmapuan Kerja (X2)	1. Kemampuan Intelektual	a.Kemampuan berhitung b.Kemamampuan pemahaman c.Kemampuan logika	ordinal
	2. Kemampuan Fisik	a. Kemampuan bergerak cepat b. Kemampuan Stamina	ordinal

Sumber: Mangkunegara (2017:81)

3.4 Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di

pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (sugiono,2013:80) adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Dusun Siki Kecamatan Rokan IV koto, karyawan bidang Mnd Peroses/ pengolahan yang berjumlah 39 orang

Sample

Sample adalah sekelompok atau sebagian dari populasi (widodo ,2017;69) sampel merupakan himpunan bagian dari unit populasi. Adapun teknik teknik pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu teknik Menentukan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagian sampel, dalam hal ini peneliti mengambil sampel keseluruhan karyawan Pt. Lubuk Bendahara Palma Industri sejumlah 39 karyawan.

Berdasarkan dari populasi dan pengambilan sampel yang dilakukan, maka dapat dipaparkan tabel dari jumlah karyawan bidang Mnd Peroses/ pengolahan Pt. Lubuk Bendahara Palma Indutri (LBPI) tahun 2015-2019 yaitu sebai berikut:

Tabel 3.2

Tahun	Karyawan pria	Karyawan wanita	jumlah
2015	40	-	40
2016	56	-	56
2017	30	-	30
2018	41	-	41
2019	39	-	39

Sumber: Pt. Lubuk Bendahara Palma Indutri (LBPI)

3.5 Jenis dan sumber data

a. Jenis data

Data Primer

Data primer secara khusus di kumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian

Data sekunder

Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang di publikasikan dan yang tidak di publikasikan. Manfaat dari data sekunder adalah lebih meminimalkan biaya dan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi

b. Sumber data

Sumber data primer

Data primer dapat di peroleh data dengan pengamatan dan penelitian secara langsung di lapangan. Pengumpulan data primer ini di lakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas kerja di PT LBPI

Sumber data sekunder

Sumber data sekunder di peroleh dari sumber kedua bukan,dari pengamatan langsung,misalkan dari dokumen perusahaan atau instansi yang akan di bahas

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan datanya menggunakan:

a.Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang di ajukan atau oleh sistem yang sudah ada

b.Wawancara

Wawancara adalah metode dengan cara tanya jawab dengan karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri. hal ini di lakukan untuk mendapatkan data dan keterangan langsung terhadap PT Lubuk Bendahara Palma Industri ini.

3.7.Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.. metode diskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan denagan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu

kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert.

Skala pengukuran variabel menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (sugiyono,2012:123). Skala pengukuran yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (sugiyono,2012:86). Peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1 sampai 5, bobot pemetaan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Instrumen skala likert

NO	Pertanyaan	skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

sumber. sugiyono,(2012:86)

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan obyek. Jadi penelitian dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap-tiap responden. Bentuk penelitian jawaban kuesioner menggunakan pembobotan dengan lima buah skala ordinal. Bobot dan kategori pengukuhan atas tanggapan responden.

Peneliti menghitung kualitas data pertanyaan kuesioner dengan menggunakan tehnik pengujiannya adalah sebagai berikut:

a.Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang di ukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur

b.Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui kekosistensi atau keteraturan hasil pengukuhan suatu instrumen apabila instrument tersebut di gunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Uji reabilitas di lakukan dengan menggunakan metode analisis *rank spearman*

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Pt. lubuk bendahara palma industri (LBPI)

Pt. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) ini berada di desa lubuk bendahara dusun siki kecamatan rokan IV koto kabupaten rokan hulu- riau

Pt. Lubuk bendahara Palma Industri ini di buka pertama kali pada tahun 2014

Pt. Lubuk Bendahara Palma Industri ini juga merupakan produsen minyak kelapa sawit

4.2 Visi dan misi Pt, lubuk bendahara palma industri (LBPI)

4.2.1. Visi

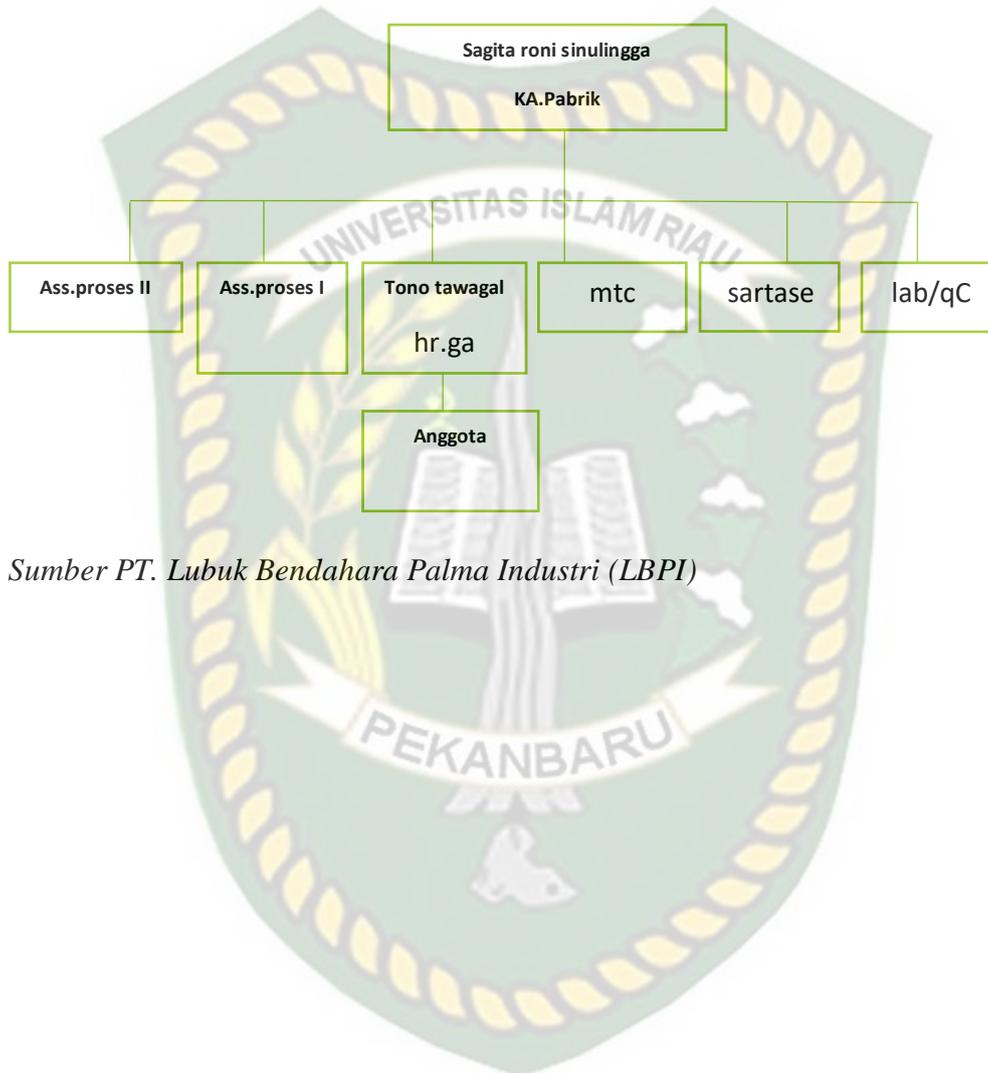
Menjadi perusahaan yang berdaya saing dan mampu tumbuh dan berkembang pada yang masa yang akan datang

4.2.2 Misi

Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan memulai inovasi serta peningkatan produtifitas dan efesiensi dalam penyediaan, pelayanan bermutu tinggi. Dan dapat menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang dan meningkatkan nilai bagi perusahaan

4.3. Struktur Organisasi PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)



Sumber PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

Adapun fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan tersebut adalah :

1.KA.Pabrik

-menetapkan tugas dan tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan kepada bawahannya

-memberikan bimbingan dan arahan pada masing-masing bawahannya

2.Asst HR.GR

-melakukan rekrutmen dan seleksi memilih karyawan

-memelihara kondisi kerja yang kondusif

3.Asst Proses

-Mengawasi pekerjaan karyawan yang ada di bawah pengawasannya

-Mengawasi proses mesin-mesin pengolahan secara langsung

4.Asst MTC

-melakukan perawatan pada pabrik

-mengawasi anggota dalam melakkan pekerjaan

5.Asst Sortase

-mengotrol pengolahan buah kelapa sawit yang masuk di pabrik layak apa tidaknya

-mengotrol penurunan tandan buah kelapa sawit (TSB) ke pabrik

6.Asst LAB/QC

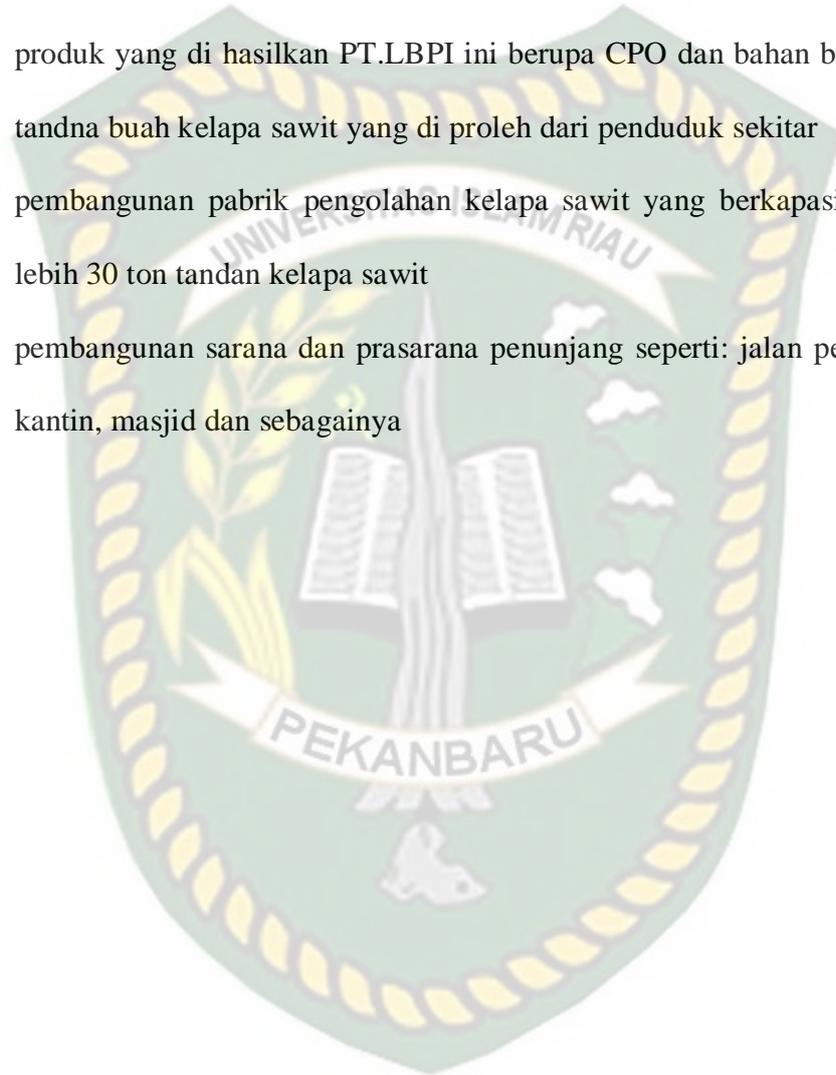
-mengotrol hasil proses pengolahan kelapa sawit dengan cara mengambil sampel atau contoh CPO

-meneliti seberapa banyak bahan kimia yang di gunakan

4.4. Aktivitas prusahaan

PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) ini adalah pabrik pengolahan kelapa sawit yang memiliki aktifitas sebagai berikut:

1. produk yang di hasilkan PT.LBPI ini berupa CPO dan bahan baku berupa tandna buah kelapa sawit yang di proleh dari penduduk sekitar
2. pembangunan pabrik pengolahan kelapa sawit yang berkapasitas kurang lebih 30 ton tandan kelapa sawit
3. pembangunan sarana dan prasarana penunjang seperti: jalan penghubung, kantin, masjid dan sebagainya



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Identitas ditentukan untuk memberikan gambaran tentang signifikan antara data responden dengan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang dikaji. Dalam penelitian ini penulis menetapkan beberapa identitas responden dari data yang diperoleh penulis, di bawah ini disajikan data dalam tabel distribusi yang akan dijelaskan satu persatu.

5.1.1. Jenis kelamin responden

Adapun dalam penelitian ini terhadap dua jenis kelamin responden di sajikan dalam table berikut:

Tabel:5.1

no	Jenis kelamin	Jumlah orang	Persentase
1	Pria	39	100%
2	Wanita	0	0
	Jumlah	39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan Tabel 5.1 di ketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki adalah 39 orang dan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan adalah 0

5.1.2. Usia responden

Adapun dari hasil penelitian ini bias kita lihat terhadap usia responden di sajikan dalam table 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2

NO	Usia	Jumlah orang	Persentase
1	15-20 tahun	2	5.1%
2	21-25 tahun	13	33.3%
3	26-30 tahun	15	38.4%
4	31-36 tahun	5	12.8%
5	36-40 tahun	4	10.2%
	Jumlah	39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan Tabel 5.2 diketahui bahwa responden berusia 15-20 tahun adalah 2 orang , 21-25 tahun sebanyak 13 orang, 26-30 tahun sebanyak 15 orang , 31-36 tahun sebanyak 5 orang, dan 36-40 tahun sebanyak 4 orang yang masing-masing mempunyai persentase yaitu pada usia 26-30 tahun sebesar 38.4%, persentase pada 21-25 tahun sebanyak 33.3%, persentase pada 31-36 tahun sebanyak 12.8%, persentase pada 36-40 tahun sebanyak 10.2%. dan 15-20 tahun sebanyak 5.1% Dengan demikian usia karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri lebih banyak berusia antara 26-30 tahun

5.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi bivariate. Dapat dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Jika hasil menunjukkan nilai yang

signifikan maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid. Uji validitas pada kali ini menggunakan SPSS Versi 22. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.3

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,706	0,316	VALID
	X1.2	0,589	0,316	VALID
	X1.3	0,751	0,316	VALID
	X1.4	0,567	0,316	VALID
	X1.5	0,833	0,316	VALID
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,738	0,316	VALID
	X2.2	0,650	0,316	VALID
	X2.3	0,743	0,316	VALID
	X2.4	0,633	0,316	VALID
	X2.5	0,588	0,316	VALID

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tabel nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila r-hitung $>$ r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-

tabel yaitu 0,316 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2).

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (39-2)$$

$$df = (37)$$

$$df = 0,316$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

5.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha cronbach's variabel $>0,60$. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 5.4

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,733	0,60	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,689	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat diliha bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan nilai koefisien reliabilitas Motivasi Kerja (X1) adalah 0,733 dan Kemampuan Kerja (X2) adalah 0,689. Dari kedua variabel tersebut didapat nilai alpha cronbach's $> 0,60$. Sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2).

5.4. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Deskripsi data

meliputi penyusunan data dalam bentuk tampilan yang mudah terbaca secara lengkap

Contoh :

Tabel 5.5

Keterangan Jawaban		Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data olahan 2020

5.4.1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus di penuhi untuk memelihara homeostatis biologis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia. kebutuhan ini dapat mengakibatkan sakit bahkan sampai mati jika tidak terpenuhi. oleh karena itu kebutuhan fisiologis berada di urutan pertama atau teratas oleh Abraham maslom

a. Pemenuhan pangan

Tabel: 5.3.1

Hasil tanggapan responden tentang memiliki Pemenuhan Pangan terhadap Perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	31	79,5%
2	Setuju	6	15,4%
3	Cukup Setuju	2	5,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.3.1 dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 31 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan pesentase dengan (79,5%) dan menjawab setuju 6 orang dengan persentase (15,4%). Dan menjawab cukup setuju 2 orang dengan persentase (5,1%). Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden memiliki Pemenuhan Pangan terhadap perusahaan sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki Pemenuhan Pangan dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (79,5%) oleh karna itu, adanya penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

b. Pemenuhan sandang

Tabel 5.3.2

Hasil tanggapan responden tentang memiliki Pemenuhan Sandang terhadap perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	24	61,5%
2	Setuju	15	38,5%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.3.2 dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 24 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang

paling banyak mendapatkan pesentase dengan (61,5%) dan menjawab setuju 15 orang dengan persentase (38,5%). Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden tentang memiliki Pemenuhan Sandang terhadap perusahaan sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki Pemenuhan Sandang dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (61,5%) oleh karna itu, adanya penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

c. Pemenuhan tempat tinggal

Tabel 5.3.3

Hasil tanggapan responden tentang memiliki pemenuhan tempat tinggal terhadap perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	27	69,2%
2	Setuju	8	20,5%
3	Cukup Setuju	4	10,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.3.3 dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 27 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan pesentase dengan (69,2%) dan menjawab setuju 8 orang dengan persentase (20,5%). Dan menjawab cukup setuju 4 orang dengan persentase (10,3%). Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden

tentang memiliki pemenuhan tempat tinggal terhadap perusahaan sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki Pemenuhan tempat tinggal dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (69,2%) oleh karna itu, adanya penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

5.4.2. Kebutuhan soasial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Alat bantu ini bertitik tolak dari pandangan bahwa kelompok-kelompok manusia merupakan suatu sistem yang saling berkaitan satu sama lain

a. Diterima dengan baik oleh sesama

Tabel 5.3.4
Diterima Dengan Baik Oleh Sesama

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	53,8%
2	Setuju	18	46,2%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.3.4 dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 21 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan pesentase dengan (53,8%) dan menjawab setuju 18 orang dengan persentase (46,2%). Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden untuk diterima dengan baik oleh sesama sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki diterima dengan baik oleh sesama dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (53,8%) oleh karna itu, adanya penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

a. Hubungan kerja yang harmonis

tabel 5.3.5

Hubungan Kerja Yang Harmonis

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	51,2%
2	Setuju	15	38,5%
3	Cukup Setuju	4	10,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.3.5 dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 20 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan pesentase dengan (51,2%) dan menjawab setuju 15 orang dengan persentase (38,5%) dan menjawab cukup setuju 4 orang dengan persentase (10,3%). Dan menjawab cukup setuju 4 orang dengan persentase

(10,3%) Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden untuk hubungan kerja yang harmoni sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki hubungan kerja yang harmoni dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (51,2%) oleh karna itu, adanya penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

Tabel 5.3.6
Hasil Rekapulasi Motivasi (X1)

No	Pernyataan		Kriteria Jawaban					Jml	Ket.
			5	4	3	2	1		
1	Kebutuhan fisiologi								
a	Pemenuhan pangan	Frek	31	6	2	-	-	39	Sangat Baik
		Skor	155	24	6	-	-	185	
b	Pemenuhan sandang	Frek	24	15	-	-	-	39	Sangat Baik
		Skor	120	60	-	-	-	180	
c	Pemenuhan tempat tinggal	Frek	27	8	4	-	-	39	
		Skor	135	32	12	-	-	179	
2	Kebutuhan sosial								
a	Di terima dengan baik oleh sesama	Frek	21	18	-	-	-	39	Sangat Baik
		Skor	105	72	-	-	-	177	
b	Hubungan kerja yang harmoni	Frek	20	15	4	-	-	39	Sangat Baik
		Skor	100	60	12	-	-	172	
Jumlah			123	62	10	-	-	195	Sangat Baik
Skor			615	248	30	-	-	893	

5.4.3. Kemampuan inteltual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempat kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok

A. Kemampuan Berhitung

tabel 5.4.1

Kemampuan Berhitung

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	46,2%
2	Setuju	16	41%
3	Cukup Setuju	5	12,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.4.1 dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 18 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan pesentase dengan (46,2%) dan menjawab setuju 16 orang dengan persentase (41%) dan cukup setuju 5 orang karyawan dengan persentase (12,8%). Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden tentang memiliki kemampuan berhitung terhadap perusahaan sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki kemampuan berhitung dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (46,2%) oleh karna itu, adanya penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

B. Kemampuan Pemahaman

tabel 5.4.2

Kemampuan Pemahaman

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	27	69,2%
2	Setuju	12	30,8%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.4.2 dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 27 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan pesentase dengan (69,2%) dan menjawab setuju 12 orang dengan persentase (30,8%). Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden tentang memiliki kemampuan pemahaman terhadap perusahaan sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki kemampuan pemahaman dalam perusahaan tersebut

mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (69,2%) oleh karna itu, adanya penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

C. Kemampuan logika

Tabel 5.4.3
Kemampuan Logika

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	56,4%
2	Setuju	14	35,9%
3	Cukup Setuju	3	7,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.4.3, dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 22 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan pesentase dengan (56,4%) dan menjawab setuju 14 orang dengan persentase (35,9%) dan cukup setuju 3 orang karyawan dengan persentase (7,7%). Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden tentang memiliki kemampuan logika terhadap perusahaan sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki kemampuan logika dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (56,4%) oleh karna itu, adanya

penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

5.4.4. Kemampuan fisik

Adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa penelitian terhadap berbagai persyaratan yang di butuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik

a. Kemampuan Bergerak Cepat

Kelincahan atau agilitas adalah kemampuan untuk bergerak cepat, mengerem atau berhenti, mengubah arah gerakan, kemudian melanjutkan gerakan dengan cepat tanpa kehilangan keseimbangan. Peningkatan kelincahan membutuhkan kekuatan tubuh dan kontrol tubuh yang baik

Tabel 5.4.4
Kemampuan Bergerak Cepat

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	30	76,9%
2	Setuju	9	23,1%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.4.4 dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 30 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan pesentase dengan (76,9%) dan menjawab setuju 9 orang dengan persentase (23,1%). Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden tentang memiliki kemampuan bergerak cepat terhadap perusahaan sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki kemampuan bergerak cepat dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (76,9%) oleh karna itu, adanya penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

b.Kemampuan Stamina

tabel 5.4.5

Kemampuan Stamina

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	51,3%
2	Setuju	19	48,7%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	39	100%

Sumber data olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas 5.4.5 dapat di ketahui bahwa dari total 39 orang karyawan, 20 orang karyawan menjawab sangat setuju dengan jumlah yang paling banyak mendapatkan pesentase dengan (51,3%) dan menjawab setuju 19 orang dengan persentase (48,7%). Dari tabel di atas skor tinggi menunjukkan posisi responden tentang memiliki kemampuan stamina terhadap perusahaan sudah jelas memilih sangat setuju

Dapat di simpulkan bahwa pertanyaan yang di sampaikan kepada responden tentang memiliki kemampuan stamina dalam perusahaan tersebut mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebanyak (51,3%) oleh karna itu, adanya

penilaian yang baik tentang perusahaan kepada semua karyawan yang berkerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

Tabel 5.4.6
Hasil Rekapulasi Kemampuan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jml	Ket.	
		5	4	3	2	1			
1	Kemampuan intelektual								
a	Kemampuan Berhitung	Frek	18	16	5	-	-	39	Sangat Baik
		Skor	90	64	15	-	-	169	
b	Kemampuan Pemahaman	Frek	27	12	-	-	-	39	Sangat Baik
		Skor	135	48	-	-	-	184	
c	Kemampuan Logika	Frek	22	14	3	-	-	39	
		Skor	110	56	15	-	-	181	
2	Kemampuan fisik								
a	Kemampuan Bergerak Cepat	Frek	30	9	-	-	-	39	Sangat Baik
		Skor	150	36	-	-	-	186	
b	Kemampuan Stamina	Frek	20	19	-	-	-	39	Sangat Baik
		Skor	100	76	-	-	-	176	
Jumlah					-	-	195	Sangat Baik	
Skor					-	-	896		

5.5. Pembahasan

5.4.1. Analisis motivasi dan kemampuan kerja

Pt. Lubuk Bendahara Palma Indutri menuntut karyawan agar berkerja secara efektif, artinya menggunakan sumber daya dan diri dan waktu kerja yang paling minimal untuk mengejar waktu penyelesaian perkerjaan. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak dapat menggunakan waktu kerjanya secara efisien untuk mempercepat penyelesaian perkerjaan, karna merasa dengan jumlah tenaga kerja yang ada, fasilitas unit mesin produksi yang tersedia tidak sebanding dengan tingginya bahan baku yang akan diolah.

Dari hasil penyebaran kuesioner, diketahui indikator yang mendapatkan skor terendah yaitu profesionalisme artinya karyawan tersebut belum mampu membagi waktu antara urusan pribadi dengan urusan perkerjaan secara profesional di tambah keterlambatan proses bahan baku sehingga karyawan tersebut sering lembur

Indikator yang mendapatkan skor rendah selanjutnya adalah Kebutuhan Sosial PT.Lubuk Bendahara Palma Indutri merupakan perusahaan kelapa sawit swasta akan tetapi. Dari pertanyaan kuesioner di atas ada beberapa pertanyaan yang mendapat skor rendah, perusahaan ini mempunyai masalah dari segi Kebutuhan Sosial seperti, pemenuhan pangan, di perusahaan masih banyak karyawan yang kurang dari segi makanan dan gizi hal ini menyebabkan banyaknya karyawan yang gak fokus dalam perkerjaannya, selanjutnya masalah dari segi Pemenuhan Tempat Tinggal, banyaknya karyawan yang tinggal di

daerah pelosok dan jauh dari kantor, hal ini menyebabkan karyawan banyak yang datang terlambat ke kantor dan yang terakhir masalah Hubungan Kerja Harmonis, dari segi ini ada beberapa karyawan yang kurang kompak dan kurangnya sosialisasi sesama karyawan, ini jadi tugas perusahaan untuk meningkatkan perusahaan lebih baik lagi untuk kedepannya

Indikator yang mendapatkan skor rendah selanjutnya adalah Kemampuan Intelektual, dari pertanyaan kuesioner di atas ada beberapa pertanyaan yang mendapat skor rendah, masalah selanjutnya dari segi Kemampuan Intelektual seperti, Kemampuan Berhitung, banyaknya karyawan yang masih lambat dalam mengerjakan tugasnya hal ini membuat beberapa pekerjaan kantor ada yang terlambat penyelesaiakannya, dan masalah yang ke dua kemampuan logika ada beberapa karyawan yang kurang fokus ketika rapat menyebabkan kurangnya kreativitas karyawan dalam memecahkan masalah ketika rapat

Dari segi keseluruhan produktivitas karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri ini memiliki skor jumlah menjawab keseluruhan, 898 dari variable motivasi dan skor jumlah menjawab dari variabel kemampuan kerja keseluruhan sebanyak 887 artinya secara keseluruhan persentase ini tergolong tinggi dan sudah sangat baik, akan tapi perusahaan ini harus lebih meningkatkan performanya supaya perusahaan lebih baik kedepannya

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis Motivasi Dan Kemampuan Kerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) berdasarkan hasil dalam kriteria penilaian motivasi dan kemampuan kerja karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) sangat baik, yang mana hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja karyawan di PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) sudah berkategori memuaskan, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan, namun dapat di tingkatkan lagi supaya bisa kearah yang lebih baik lagi kedepannya

6.2. Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut antara lain sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Kesimpulan diatas penulis meberikan saran untuk terus meningkatkan Motivasi Dan Kemampuan Kerja karyawan PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI). Berdasarkan hasil penelitian rekapitulasi yang terendah untuk Motivasi karyawan adalah: pemenuhan pangan, pemenuhan tempat tinggal, hubungan kerja yang kurang harmoni dan dari Kemampuan Kerja Karyawan adalah: kemampuan berhitung, kemampuan logika. Hal ini yang harus lebih di tingkatkan lagi supaya karyawan lebih nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaan di PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI)

2. Bagi karyawan

Dari penelitian di atas karyawan harus lebih semangat lagi dalam berkerja dan memberikan kemajuan pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) supaya PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) bisa bersaing di masa yang akan datang

3. Bagi peneliti selanjutya

Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang analisis morivasi dan kemampuan kerja karyawan perusahaan dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil penelitian ini dapat digunakan untuk sebagai panduan untuk berbagai progam Manajemen Sumber Daya Manusia seperti pengembangan karyawan, perencanaan karir karyawan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*
15. New Jersey: Pearson Education
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2.* BP
Universitas Diponegoro. Semarang.
- Noraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis.* Jakarta: Rineka Cipta. Arikunto,
Suharsimi. 2010, *Prosedur Penelitian.* Jakarta. Rineka Cipta.
- Bangun Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga. Jakarta
- Indraastuti. Sri, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi.* UR Pres.
Pekanbaru
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan ketiga belas (2012:13).
Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. Werner, Steve 2011. *Pengolahan sumber
daya manusia, Managing Human Resources.* Edisi 2 buku 10 penerjemah
benny prihartanto. Salemba empat. Jakarta
- Ayu, Diah. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia
Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang.* Diponegoro journal of social
and politic tahun 2013, hal.1-7
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 1. Cetakan
Kedua. Prenada Media Group. Jakarta
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi 14.*
Jakarta : Salemba Empat

- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta
- Arozi, Yaomul Fahu. 2011. *Analisis Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro*
- Handoko, T., &Hani.(2011).*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPF*
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Tania, Anastasia.,dan Sutanto, Eddy M. 2013. *Analisis Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Surabaya. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)*
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja , Edisi Kelima* Rajawali Pres. Jakarta
- Mondy, Wayne R 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Erlangga. Jakarta
- Prastowo Widyo Adi, H Rafai Arief 2016. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar. Jurnal Valuta* Volum 2 no 1, April 2016, 66-82. ISSN 2502-1419
- Riniwati, MP. H. 2011. *Mendongkrak Motivasi dengan Kinerja*. UB Press
- Mc. Clelland, D.C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Kasmir. (2016). *Menejemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta Rajawali Press.