

SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMUDA PRIMA USAHA**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau**



Savvy Tsarita R

NPM : 165211027

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2023

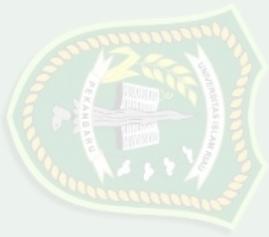
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU





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 : Savvy Tsarita Rahmanika
NPM : 165211027
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMUDA PRIMA
USAHA

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :

6/9/23 Dekan

Ketua Program Studi


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


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

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GANJIL TA 2022/2023**

PM : 165211027
Nama Mahasiswa : SAVVY TSARITA R
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. H DETRI KARYA SE., M.A 2.
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMUDA PRIMA USAHA
Judul Tugas Akhir Bahasa Inggris : THE EFFECT OF WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEMUDA PRIMA USAHA
Dibimbing Ke :

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Hasil / Saran Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	21/02/23	Acc Skripsi		
2.	30/02/23	Buat tabel Rekapitulasi: Indikator Menyelesaikan Uji Multikol		
3.	30/03/23	Dibagikan kesimpulan Skripsi, nilainya angka Statistik.		

Pekanbaru, 10/4/23
Wakil Dekan I/Ketua/Departemen/Ketua Prodi



MTY1MJEXMD13

Catatan :

- Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
- Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
- Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
- Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
- Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
- Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

الجامعة الإسلامية الريوية

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Savvy Tsarita Rahmanika
Npm : 165211027
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMUDA
PRIMA USAHA
Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Dengan Perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
1	21/02/2023	X	Acc Skripsi	
2	30/03/2023	X	Buat tabel Rekapitulasi indikator, Menjelaskan Uji Multikol	
3	30/03/2023	X	Di bagian kesimpulan skripsi, hilangkan angka statistik	

Mengetahui,

A.n Dekan Bidang Akademis

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

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



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: 256/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 29 Maret 2023, Maka pada Hari Kamis 30 Maret 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

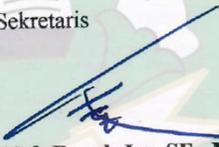
- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Savvy Tsarita Rahmanika |
| 2. NPM | : 165211027 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha. |
| 5. Tanggal ujian | : 30 Maret 2023 |
| 6. Waktu ujian | : 60 Menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (77) B |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

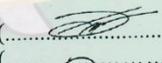
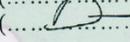

Dina Hidavat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM


.....

.....

.....

Pekanbaru, 30 Maret 2023

Mengetahui
Dekan,



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

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 217/Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2023-03-25 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : 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. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

MEMUTUSKAN

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

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
 Nama : Savvy Tsarita R
 N P M : 165211027
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 31 Maret 2023



Dekan
 N.N. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

- Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
- Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Savvy Tsarita Rahmanika
 NPM : 165211027
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha.
 Hari/Tanggal : Kamis 30 Maret 2023
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 77)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan

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



Pekanbaru, 30 Maret 2023
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Savvy Tsarita Rahmanika
 NPM : 165211027
 Judul Proposal : Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha.
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 08 September 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. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1.
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2.
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

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



Pekanbaru, 08 September 2021
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS

ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, 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 : SAVVY TSARITA RAHMANIKA
NPM : 165211027
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMUDA PRIMA USAHA
PEMBIMBING : PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 27% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 05 Maret 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



ABSTRAK

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEMUDA PRIMA USAHA
OLEH :**

**Savvy Tsarita R
NPM : 165211027**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha. Penelitian ini merupakan penelitian kausal kualitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 40 dan menggunakan sampel jumlah 40 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 40 Karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan simultan Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha.

Kata kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB ABILITY AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEMUDA PRIMA USAHA

BY:

Savvy Tsarita R

NPM: 165211027

This study aims to determine the effect of job ability and work motivation on employee performance at PT. Pemuda Prima Usaha. This research is a qualitative causal study. The population of this study is 40 employees and uses a sample of 40 respondents. The data used are primary data in the form of questionnaires. Before conducting the study, an instrument test was conducted with validity and reliability tests involving 40 employees at PT. Pemuda Prima Usaha. The results of this study indicate a positive and simultaneous effect of job ability and work motivation on employee performance at PT. Pemuda Prima Usaha.

Keywords: Job Ability, Work Motivation, and Employee Performance.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



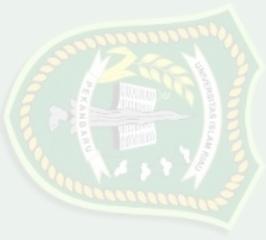
KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

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

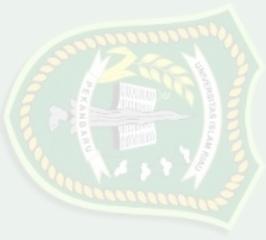


1. Kepada Ayah Nor Shoim dan Ibu Diyah Susanti, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil.
2. Ibu Eva Sundari , SE.,MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR dan sebagai dosen pembimbing saya yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik
4. Bapak Prof.Dr. H. Detri Karya, S.E., MA selaku pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk Reno Vergiawan yang telah menjadi Support System saya selama ini.
7. Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.

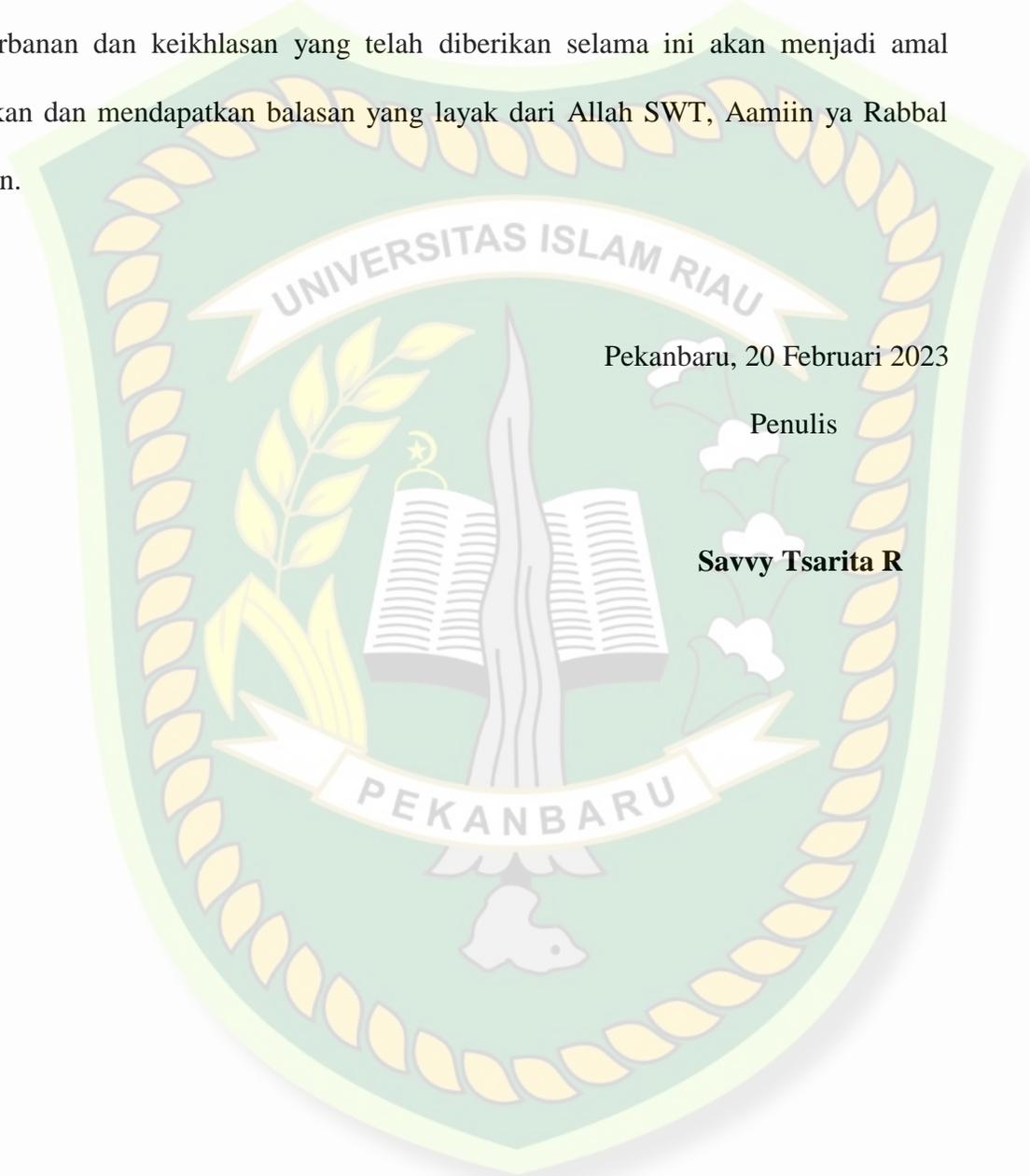
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.



Pekanbaru, 20 Februari 2023

Penulis

Savvy Tsarita R

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Motivasi.....	9
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	9
2.1.2 Bentuk Motivasi.....	11
2.1.3 Teori-teori Tentang Motivasi.....	11
2.1.4 Faktor-faktor Motivasi kerja.....	14
2.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.2 Kemampuan kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Kemampuan kerja.....	16
2.2.3 Dimensi dan Indikator dari Kemampuan Kerja.....	19
2.3 Kinerja karyawan.....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2.3.2 Jenis-jenis Kinerja.....	21
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya.....	23
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan.....	25
2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	25



2.4. Penelitian Terdahulu.....	27
2.5. Kerangka Penelitian.....	29
2.6. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Lokasi Penelitian.....	31
3.2 Operasional variabel Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan sampel.....	32
3.4 Jenis dan Data Sumber.....	33
3.5 Teknik pengumpulan data.....	33
3.6. Analisis Data.....	34
3.7. Uji hipotesis.....	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
4.1 Sejarah Umum.....	37
4.2 Penggolongan Bentuk Fisik Jasa Konstruksi.....	39
4.3 Visi dan Misi.....	40
4.4 Stuktur Organisasi.....	41
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
5.1 Analisis Idenntitas Responden.....	42
5.1.1 Analisis Tingkat Umur.....	42
5.1.2 Analisis Tingkat Pendidikan.....	43
5.1.3.Masa Kerja Pegawai.....	44
5.1.4.Jenis Kelamin Pegawai.....	45
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument.....	46
5.2.1 Uji Validitas.....	46
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
5.3.1 Kemampuan Kerja.....	48
5.3.2 Motivasi Kerja.....	54

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



5.3.3 Kinerja Karyawan	60
5.4 Analisis Asumsi Klasik.....	63
5.4.1 Analisis Uji Normalitas	63
5.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	64
5.5 Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha	65
5.5.1. Analisis Regresi Berganda.....	65
5.5.2 Uji Multikolinearitas	67
5.5.3 Uji -t.....	68
5.5.4 Uji -f (simultan).....	69
5.5.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	69
5.6 Pembahasan	70
5.6.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha	70
5.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha.....	71
5.6.3 Pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha.....	72
BAB VI PENUTUP	74
6.1. Kesimpulan.....	74
6.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR TABEL

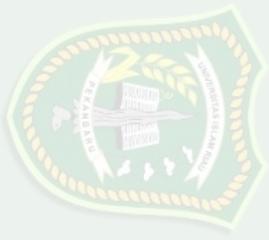
Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	31
Tabel 5. 1 Tingkat umur Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha.....	43
Tabel 5. 2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha	44
Tabel 5. 3 Masa Kerja Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha	44
Tabel 5. 4 Jenis Kelamin Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha	45
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian	46
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian	47
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan.....	48
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan dalam perusahaan.....	49
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Karyawan yang bekerja di perusahaan ini harus mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya	50
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden tentang Karyawan mengikuti pelatihan di bidangnya .	51
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus bisa menguasai pekerjaan dengan baik.....	51
Tabel 5. 12 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kemampuan kerja pada karyawan PT. Pemuda Prima Usaha.....	52
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden tentang Semua kebutuhan karyawan di penuhi oleh pihak perusahaan (makan dan minum).....	54
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden tentang Kebutuhan istirahat sangat perlu dalam bekerja	55
Tabel 5. 15Tanggapan Responden tentang Perusahaan meningkatkan keselamatan jesmani dan rohani kepada semua karyawannya	56
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden tentang Perusahaan memberi keamanan bagi seluruh karyawan.....	56
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan	57
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.....	58
Tabel 5. 19 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kemampuan kerja pada karyawan PT. Pemuda Prima Usaha.....	58
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus rapih dalam bekerja.	60
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden tentang Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	61



Tabel 5. 22 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan di PT. Pemuda Prima Usaha.....	62
Tabel 5. 23 Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 5. 24 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha	66
Tabel 5. 25 Uji Muultikoleniaritas	67
Tabel 5. 26 Hasil Perhitungan Uji-t	68
Tabel 5. 27 Hasil Uji –F (Simultan)	69
Tabel 5. 28 Hasil Perhitungan Analisis Koofesien Determinasi Sederhana(R^2)	70



UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pikir	29
Gambar 4. 1 Sturktur Organisasi PT Pemuda Prima Usaha	41



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan Pengelola SDM yang baik perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan Sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan ketrampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang

karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.



Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Motivasi yang diberikan dari perusahaan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Saat karyawan memiliki kemampuan yang rendah, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang khusus dibandingkan dengan karyawan lainnya. Sehingga kemampuan dan motivasi memiliki keterkaitan dalam kegiatan perusahaan.

Obyek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah PT. Pemuda Prima Usaha adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. Seperti jasa pelaksanaan untuk kontruksi bangunan gudang dan industri, jasa pelaksanaan untuk kontruksi bangunan komersial, jasa pelaksanaan untuk kontruksi bangunan kesehatan, jasa pelaksanaan untuk kontruksi bangunan gedung, jasa pelaksanaan instalasi tenaga listrik, minyak, gas, energi.

PT. Pemuda Prima Usaha mempunyai banyak karyawan di dalam maupun di luar kota, jumlah karyawan yang terdaftar di perusahaan 72 orang dan di berbagai posisi. Masa kerja karyawan PT. Pemuda Prima Usaha rata-rata di atas 6 tahun, namun ada posisi tertentu masa kerja masih di bawah 2 tahun, dan masih



banyak hal yang belum tahu oleh karyawan baru tersebut membuat kinerja jadi lambat.

Berdasarkan wawancara dan observasi lapangan dengan manager PT. Pemuda Prima Usaha dan juga beberapa karyawan, kemampuan kerja karyawan dibidang teknis lapangan pada PT. Pemuda Prima Usaha dilihat belum sempurna, karena karyawan masih ada yang lalai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, penyelesaian pekerjaan yang belum maksimal dengan terbatasnya waktu penyelesaian dan dengan adanya penargetan penyelesaian pekerjaan, sedangkan pekerja di lapangan belum maksimal kerjanya, seperti pembuatan kilang minyak/ kontruksi bangunan kilang minyak yang dilakukan oleh PT. Pemuda Prima Usaha ada beberapa yang terbengkalai akibat kurang kemampuan kerja dan juga keterbatasan tenaga kerja di perusahaan. membuat target kerja terus menurun, tujuan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan belum tercapai karena terbatasnya waktu penyelesaian kerja dan tenaga kerja yang kurang. Perusahaan juga memberikan dorongan kemampuan kerja karyawan dengan cara memberikan motivasi karyawan dengan baik. Tetapi perusahaan belum maksimal memberika motivasi terhadap karyawan, seperti memenuhi kebutuhan biologis karyawan, namun pihak perusahaan sudah memberikan tetapi ada indikator yang belum terpenuhi seperti istirahat yang cukup, kebutuhan rasa aman bekerja dan keselamatan untuk bekerja, kebutuhan penghargaan dan perhatian terhadap karyawan.

Untuk melihat komposisi karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha pada berikut ini :



Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha

KARYAWAN TETAP	
JABATAN	JUMLAH
TEKNISI LAPANGAN	25
SUPERVISON	4
SCAFFOLDER	12
SAFETYMAN&WOMAN	16
WELDER	15
JUMLAH	72

Sumber: PT. Pemuda Prima Usaha. 2020-2021

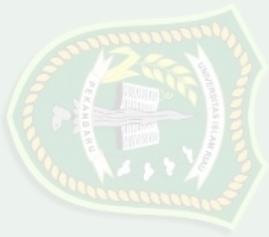
Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar sasaran perusahaan dapat terwujud. “Pada perusahaan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi suatu titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, Motivasi yang kuat dari perusahaan juga dibutuhkan oleh karyawan untuk semangat dalam melakukan pekerjaan”. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Pemuda Prima Usaha dilihat dari faktor kedisiplinan dan motivasi yang di dapat dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti ingin mengetahui tentang hasil Kinerja karyawan yang dilihat dari segi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai beriku :

ISLAM RIAU



1. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha ?
3. Apakah Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan (PT. Pemuda Prima Usaha)

PT. Pemuda Prima Usaha sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam memperahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

- b. Bagi Peneliti

Menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir yang lebih maju dan juga ilmiah, dan untuk



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu-ilmu manajemen SDM

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membawa wawasan dan ilmu dan juga pengetahuan bagi pengembang ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, mamfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TALAAH PUSTAKA

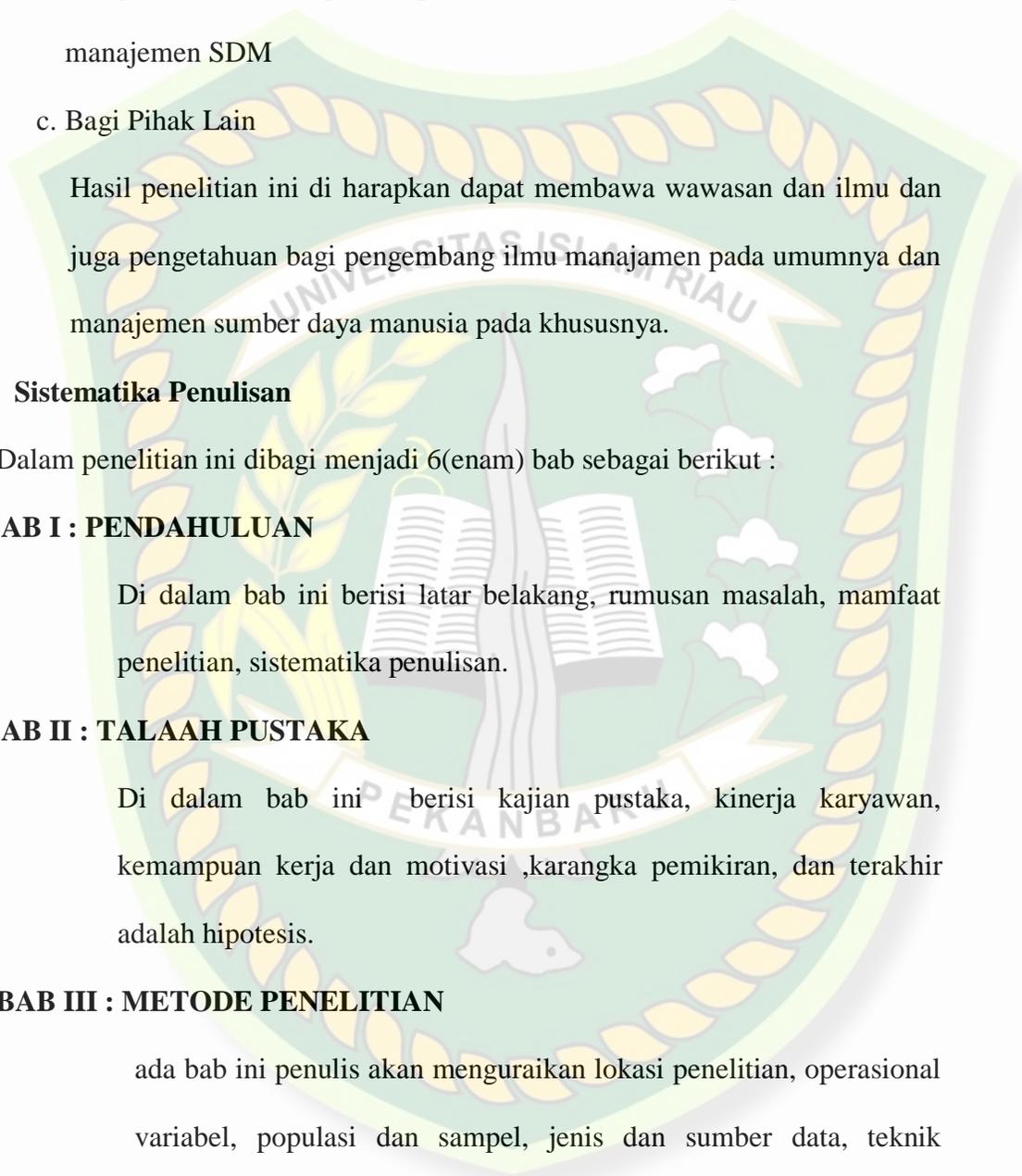
Di dalam bab ini berisi kajian pustaka, kinerja karyawan, kemampuan kerja dan motivasi ,karangka pemikiran, dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

ada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah Pada PT. Pemuda Prima Usaha.



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

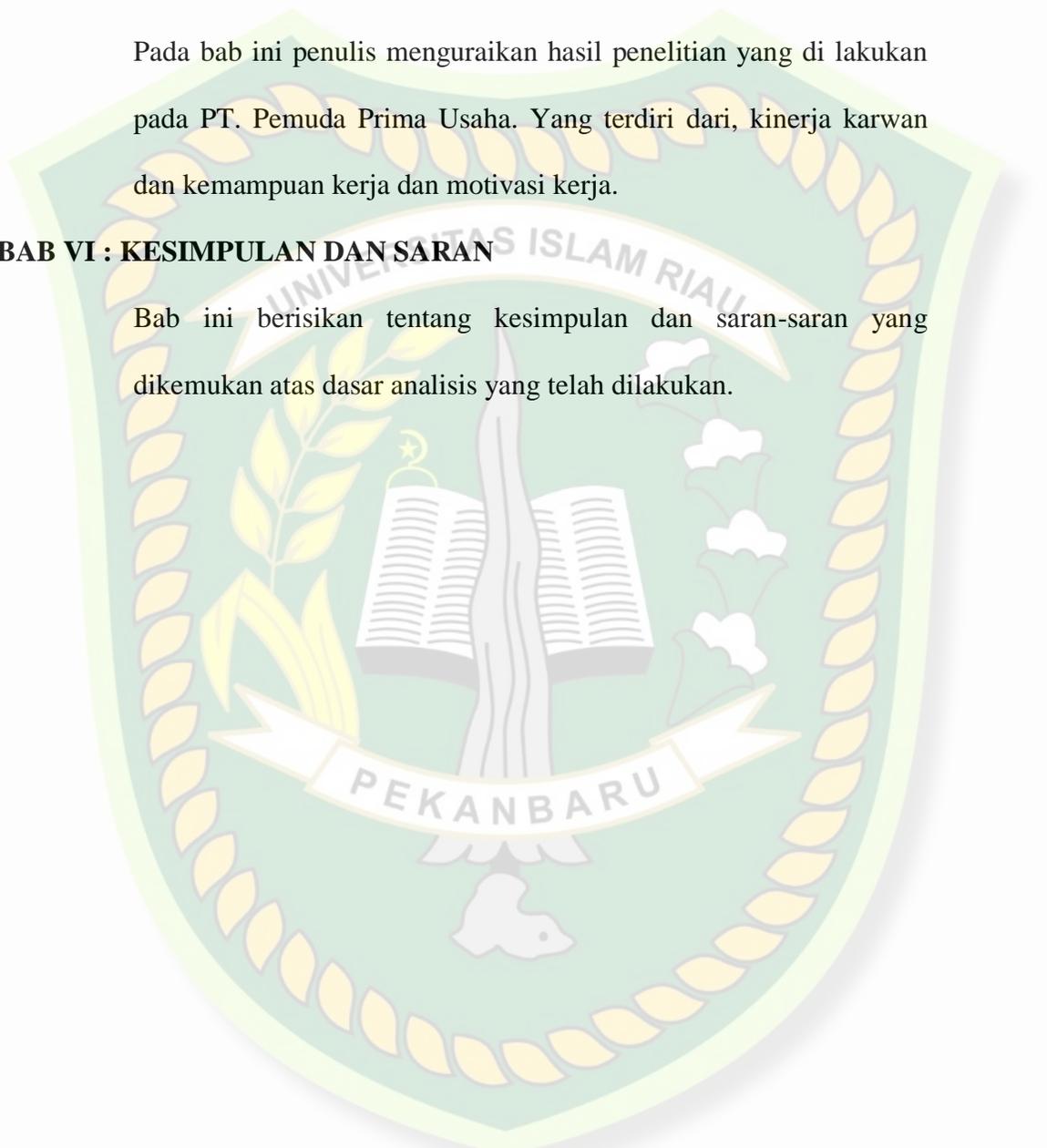


BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang di lakukan pada PT. Pemuda Prima Usaha. Yang terdiri dari, kinerja karwan dan kemampuan kerja dan motivasi kerja.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

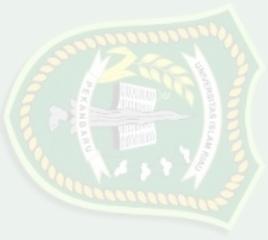
2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007)

Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kekurang tepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam (Martoyo, 2007) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari :

1. Motif : motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
2. Motivasi : motivasi atau motivation menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga



dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.

4. Insentive : istilah incentive (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

2.1.2 Bentuk Motivasi

Kerja Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003) yaitu :

1. Motivasi Intrinsik Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (Process Theory) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.
2. Motivasi Ekstrinsik Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (Content Theory) yang membahas faktor eksternal individu.

2.1.3 Teori-teori Tentang Motivasi

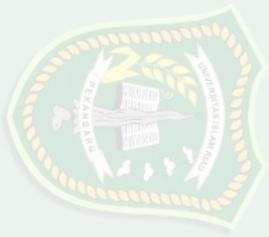
Teori tentang motivasi dapat dibagi ke dalam dua kelompok besar, yaitu :

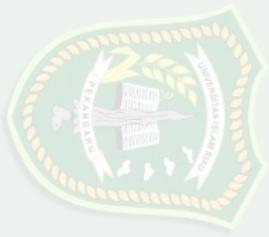
1. Teori isi (Content Theory), mencakup teori-teori motivasi dari :
 - a. Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan (Munandar, 2001),

yaitu :

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





- 1) Fisiologis : sandang, pangan, papan
- 2) Rasa aman : keamanan, merdeka, perlindungan
- 3) Sosial : cinta, afiliasi
- 4) Harga diri : penghargaan, pengakuan
- 5) Aktualisasi diri

b. Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, (Munandar,2001) yaitu :

1) Hygiene faktor (Job Context Factor)

Dissatisfier Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti : kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji dan keamanan kerja.

2) Motivasi (satisfier)

Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti : prestasi, pengakuan, pertumbuhan, tanggung jawab.

c. Alderferer (Teori ERG)

Menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti teori Maslow (Munandar, 2001). Konsep

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dari Alderferer bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

1) Existence needs (kebutuhan untuk eksis/keberadaan)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keamanan yang lebih terpuaskan oleh kondisi material dari pada hubungan interpersonal.

2) Related needs (kebutuhan untuk menjalin hubungan)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial yang terpuaskan melalui adanya hubungan interpersonal.

3) Growth needs (kebutuhan untuk berkembang/tumbuh)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mengembangkan diri atau aktualisasi diri

2. Teori proses (Process Theory), mencakup teori-teori motivasi dari:

a. Victor Vroom (Teori Pengharapan)

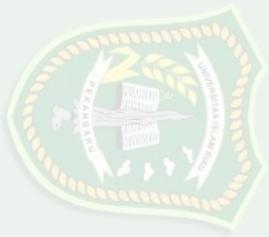
Mengkritik bahwa model Content kurang memadai untuk menjelaskan motivasi. Sehingga ia mengeluarkan teori sendiri, bahwa motivasi dibangun berdasarkan Valence, Instrumentality dan Expectacy:

1) Valence

Kekuatan dari preferensi individu terhadap outcome atau keluaran tertentu.

Faktor ini diartikan sebagai nilai, insentif, sikap dan harapan.

2) Instrumentality



UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Peranan yang menghubungkan outcome tingkat pertama dengan tingkat kedua.

3) Expectacy

Harapan yang menghubungkan usaha individu dengan outcome tingkat pertama.

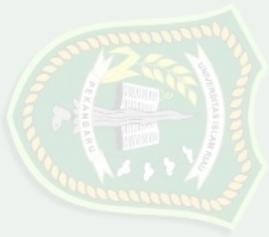
b. Lawler & Porter Dimana motivasi adalah berasal dari umpan balik kepuasan kerja, yang dimulai dari kemampuan dan keterampilan secara pengalaman menghasilkan kinerja yang akhirnya kepuasan. Hambatan yang perlu diatasi :

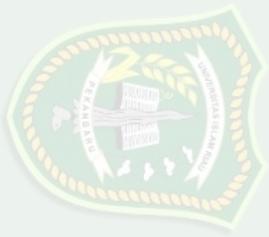
- 1) Adanya keragaman karyawan terhadap kemampuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimilikinya.
- 2) Keragaman karyawan atas kemungkinan fisik dari pekerjaan.
- 3) Keragaman karyawan atas keterkaitan pekerjaan dengan individu/ aktivitas lain.
- 4) Ambiguitas/ kemenduaan arti yang meliputi persyaratan pekerjaan.

2.1.4 Faktor-faktor Motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi.

Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.





Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginankeinginan itu adalah :

- a. The desire to live, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. The desire for posession, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. The desire for power, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

2.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dimensi dan indikator, yaitu:

1. Kebutuhan biologis
 - a. Makan dan minum
 - b. Istirahat
2. Kebutuhan rasa aman
 - a. Keselamatan jasmani dan rohani
 - b. Keamanan pribadi

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Kebutuhan sosial
 - a. Pergaulan sesama karyawan
 - b. Bekerja secara berkelompok

2.2 Kemampuan kerja

2.2.1 Pengertian Kemampuan kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998).

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan



pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

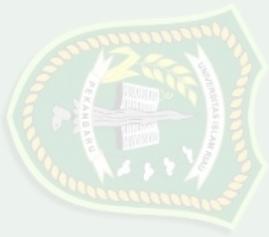
Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

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

2.2.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya

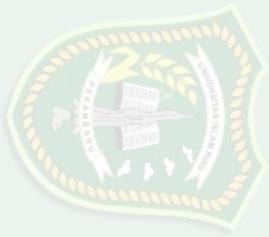


pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuannya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.





Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: (Robbins,1998)

1. Kemampuan Intelektual Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
2. Kemampuan Fisik Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

2.2.3 Dimensi dan Indikator dari Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan
 - a. Menyelesaikan Tugas
 - b. Kreatif
2. Pengetahuan
 - a. Latar Belakang Pendidikan Sesuai Dengan Bidangnya

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



b. Mengikuti Pelatihan Dibidangnya

3. Pengalaman kerja

a. Menguasai Pekerjaan

(Robbins, 1998). Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998).

2.3 Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998).

Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi,

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

2.3.2 Jenis-jenis Kinerja

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

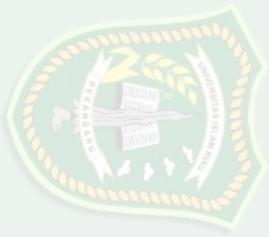
1. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan





otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Prawirosentono,2008).

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari uar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan (Rivai, 2003).

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2002).

Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

1. Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional.
2. Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.
4. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih baik.
5. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain : (Simamora, 2002)

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antara lain : (Simamora,2002)





1. Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
2. Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
4. Kompetensi, karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

Kemudian Suyadi Prawirosentono (2008) membagi faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

2. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

3. Disiplin

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, bila ia memang atasan yang baik.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi dan indikator kinerja karyawan.

Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja

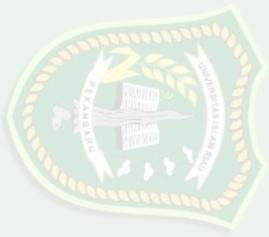
- a. kuantitas
 - a. kemampuan melaksanakan pekerjaan
 - b. jumlah kerja sesuai dengan target
- b. Kualitas
 - a. kerapian
 - b. ketepatan kerja

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

karyawan

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan





Menurut Nawawi (2003) suasana batin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi..

2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Nawawi (2003) kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntunan dan keluhan pekerja yang

UNIVERSITAS

ISLAM RIAU

tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa hasil emperis yang memiliki relevansi dengan penelitian ini sebagai berikut;

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Diah Ayu Kristiani (2013)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang)	Kemampuan Kerja(X1) Motivasi Kerja(X2) Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linear Sederhana	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap
2.	FRANS FARLEN (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)	Kemampuan Kerja(X1) Motivasi Kerja(X2) Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara





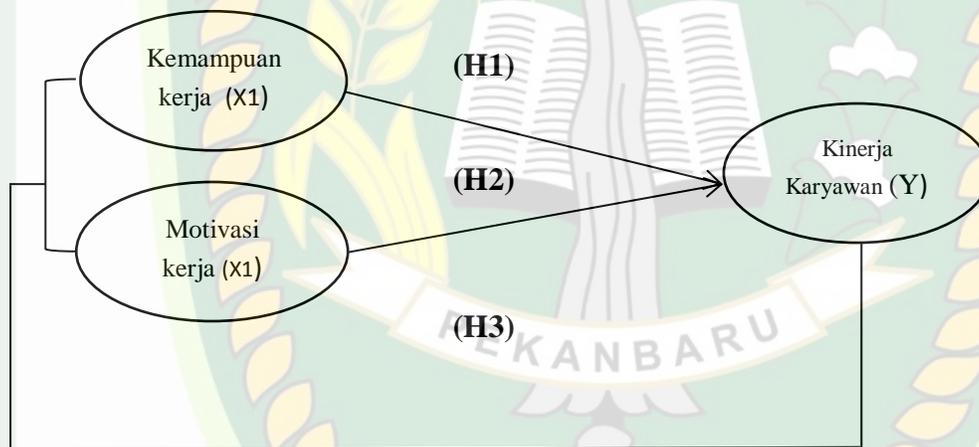
					parsial.
3.	Redi Indra Yudha (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik kota Jambi	Kemampuan Kerja(X1) Motivasi Kerja(X2) Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Sedangkan sisanya 69,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel.
4.	Moh.azhar ardiansyah (2011)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Hutama Karya (Persero)	Kemampuan Kerja(X1) Motivasi Kerja(X2) Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis, maka hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja dan kemampuan kerja baik secara serempak maupun secara parsial.
5.	Saka yulius (2014)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Waskita Karya(Persero)	Kemampuan Kerja(X1) Motivasi Kerja(X2) Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linear Berganda	Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

2.5. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu tersebut di atas, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini :

Gambar 2. 1 Kerangka pikir



Sumber: (sugiyono, 2010).

Y : Variabel dependen (dependent variabel) atau variabel terkait yaitu variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat (sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kerja karyawan (Y).

X : Variabel independen (independen variabel) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen (sugiyono, 2011) variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja(X1) dan motivasi kerja (X2).

2.6. Hipotesis

Hipotesis Penelitian Hipotesis merupakan jawaban teoritis dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya. Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain :

- H1 = Diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha
- H2 = Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha
- H3 = Diduga bahwa kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pemuda Prima Usaha. Jl. Ngagel No. 179 - 183 Kompleks Ruko Graha Asri RK / 23 A, RT. 004 RW. 001 Kel. Ngagel Kec. Wonokromo Kota Surabaya. Tlpn.0315027955

3.2 Operasional variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

NO.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). (X1)	1.keterampilan 2. Pengetahuan 3. Pengalaman	a.menyelesaikan tugas b. kreatif a. belatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang b. mengikuti pelatihan di bidangnya a.menguasai pekerjaan dengan baik	Ordinal

2.	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007) (X2)	1. Kebutuhan biologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial	a. Makan dan minum b. Istirahat a. Keselamatan jasmani dan rohani b. Keamanan pribadi a. Pergaulan sesama karyawan b. Bekerja secara berkelompok	Ordinal
3.	kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000) (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas	a. kemampuan melaksanakan pekerjaan b. jumlah kerja sesuai dengan target a. kerapian b. ketepatan kerja	Ordinal

Sumber : Data Olahan

3.3 Populasi dan sampel

A. Populasi

Populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Pemuda prima usaha 72 orang.

B. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian (Teknisi lapangan dan Welder/ Tukang las) pada PT. Pemuda prima usaha sebanyak 40 orang.



3.4 Jenis dan Data Sumber

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa dua jenis sumber data, yaitu :

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden peneliti melalui kuesioner atau angket dilapangan. Dengan menyebar kuesioner dilapangan disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

b. Data sekunder

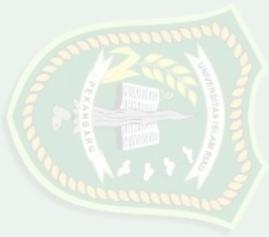
Merupakan data yang diambil dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan pada PT. Pemuda Prima Usaha yang dapat mendukung data primer. Pada penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari ponsel yaitu catatan dan dokumentasi ponsel tersebut.

3.5 Teknik pengumpulan data

- a. Wawancara yaitu melakukan wawancara langsung dengan kepala atau pimpinan pada PT. Pemuda Prima Usaha
- b. Kuesioner Yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada responden (karyawan) berhubungan dengan masalah yang terjadi didalam perusahaan.

Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket questionnaire adalah sebagai berikut:

- a. Sangat baik = 5



- b. Baik = 4
- c. cukup baik = 3
- d. Tidak baik = 2
- e. Sangat tidak baik = 1

3.6. Analisis Data

Analisis data dari penelitian ini adalah menggunakan metode deksriptif yaitu dengan mengelola data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi kemudian mengambil suatu kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

a. Uji validitas

Pengujian validitas dapat mengukur sah atau valid suatu variable didalam pengujian dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r table kriteria penilainnya:

- Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung $>$ r variabel
- Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negative dan r hitung $<$ r variabel

b. Uji Realibilitas

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh antara tiga variable ,maka pengolahan data menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 21.0. Analisis data dapat menggunakan metode regresi linear sederhana dengan rumus: Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011): $Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2$

d. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besarnya perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

e. Koefisien Korelasi

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh kemampuan kerja kerja dan motivasi kerj terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha

3.7. Uji hipotesis

Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja dan terhadap

kinerja karyawan dapat diukur dari nilai stastistik t,nilai stastisk f dan nilai koefisien



determinasi. Perhitungan statistic disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya beda yang daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), dan sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006). Berikut penjelasan masing uji hipotesis:

a. Uji parsial

(uji t) Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (ghozali,2011), untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dengan menggunakan probabilitas value, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji kelayakan model

(uji f) Uji statistik pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen, Untuk menentukan yaitu dengan memnbandingkan f hitung dengan f tabel, yaitu apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.tetapi apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Umum

PT. Pemuda Prima Usaha sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 1999. Perusahaan ini bergerak dalam engineering, procurement, and construction. Banyak sudah perusahaan ini membangun infrastruktur, seperti kilang minyak-gas, energy, dan kimia. Selain itu perusahaan ini juga membuat banyak mesin dalam industri, seperti pengolahan limbah ataupun lingkungan. Beberapa proyek pembangunan yang dibuat ada material khusus yang dibuat dalam proyek tersebut. Material ini disebut High Material Composite Material.

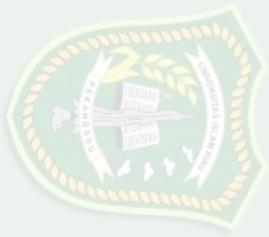
Material ini sudah banyak diaplikasikan, seperti kilang aspal. Spesifikasi material ini sudah melalui beberapa tes sehingga dapat diaplikasikan sesuai standar pembangunannya. Setelah beberapa proyek infrastruktur menggunakan High Material Composite Material, perusahaan ini ingin berusaha untuk masuk dalam bidang arsitektur. Namun, karena keterbatasan tenaga maka masih belum terealisasikan. Sehingga ada peluang bagi mahasiswa desainer untuk mengekspolarasi produk yang bisa direalisasikan dalam penelitian material interior. Penelitian ini akan melakukan eksperimen yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari material tersebut.

Eksperimen dilakukan untuk mencari komposisi yang tepat untuk menjadikan material layak diuji. Material yang dibuat harus optimal sehingga cocok untuk aplikasi interior. Beberapa eksperimen akan menggunakan modul sebagai acuan

produk Modul yang digunakan akan mempengaruhi produk dibuat. Produk dari eksperimen akan juga diuji sehingga layak untuk ruang interior

PT. PEMUDA PRIMA USAHA adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. PEMUDA PRIMA USAHA yang beralamat di Jl. Ngagel No. 179 - 183 Kompleks Ruko Graha Asri RK / 23 A, RT. 004 RW. 001 Kel. Ngagel Kec. Wonokromo Kota Surabaya. PT. PEMUDA PRIMA USAHA saat ini memiliki kualifikasi M2.

Bangunan Gudang dan Industri bisa disebut juga dengan Jasa Pelaksana Konstruksi. Jenis Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi disini adalah disebut KONTRAKTOR, yaitu perusahaan yang melakukan pekerjaan konstruksi seperti konstruksi bangunan gedung; bangunan sipil; instalasi mekanikal dan elektrikal; dan jasa pelaksana lainnya. Sebaiknya persiapkan dahulu seluruh izin usaha anda sebelum mengikuti tender. Melalui jasa kami, kami siap membantu anda memberikan konsultasi dan arahan proses persyaratan Izin Usaha Jasa Konstruksi, mulai dari pemenuhan tenaga ahli bersertifikat, masuk keanggotaan asosiasi dan verifikasi persyaratan legal perusahaan & administrasi sampai terbit SBU & IUJK. Kegiatan konstruksi adalah suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana yang meliputi pembangunan gedung (building construction), pembangunan prasarana sipil (Civil Engineer), dan instalasi mekanikal dan elektrikal. Walaupun kegiatan konstruksi dikenal sebagai suatu pekerjaan, tetapi dalam kenyataannya konstruksi merupakan suatu kegiatan yang terdiri dari beberapa pekerjaan lain yang berbeda yang tujuan



akhirnya adalah satu unit bangunan, itulah sebabnya ada bidang/sub bidang yang dikenal sebagai klasifikasi.

Kegiatan konstruksi dimulai dari perencanaan yang dilakukan oleh konsultan perencana (team Leader) dan kemudian dilaksanakan oleh kontraktor konstruksi yang merupakan manajer proyek/kepala proyek. Orang-orang ini bekerja didalam kantor, sedangkan pelaksanaan dilapangan dilakukan oleh mandor proyek yang mengawasi buruh bangunan, tukang dan ahli bangunan lainnya untuk menyelesaikan fisik sebuah konstruksi. Pembagian pekerjaan atau pemindahan pekerjaan tersebut dilakukan oleh Pelaksana Lapangan. Dalam pelaksanaan bangunan ini, juga diawasi oleh konsultan pengawas (Supervision Engineer).

4.2 Penggolongan Bentuk Fisik Jasa Konstruksi

Maksud dari penggolongan bentuk fisik disini adalah jenis bangunan yang menempel/melekat dengan tanah. Apa saja jenisnya? Berikut diantaranya:

- Rumah
- Gedung
- Landasan Udara
- Jalan
- Bendungan
- Dermaga
- Pelabuhan
- Taman
- Stasiun

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



- Dan lain-lain

4.3 Visi dan Misi

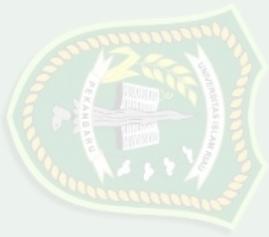
I. Visi

Menjadi perusahaan jasa konstruksi Terkemuka, yang mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan melalui produk serta pelayanan yang berkualitas dan inovatif.

II. Misi

- Meningkatkan nilai yang tinggi bagi Pemegang Saham.
- Memenuhi Kebutuhan Pelanggan dengan Produk dan pelayanan yang berkualitas dan inovatif
- Memberikan Lingkungan Kerja Yang Aman dan Nyaman, meningkatkan Kesejahteraan dan memberikan kesempatan berkembang kepada karyawan.
- Meningkatkan kapabilitas dan daya saing dibidang pembangunan gedung, jalan dan jembatan melalui pengembangan kompetensi SDM
- Penerapan Manajemen proyek yang terintegrasi dengan wilayah operasi di Indonesia.
- Menciptakan hubungan kerja sama yang kuat dengan pelanggan & mitra kerja.
- Menjaga Keseimbangan lingkungan dengan memperhatikan dampak lingkungan dan social

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

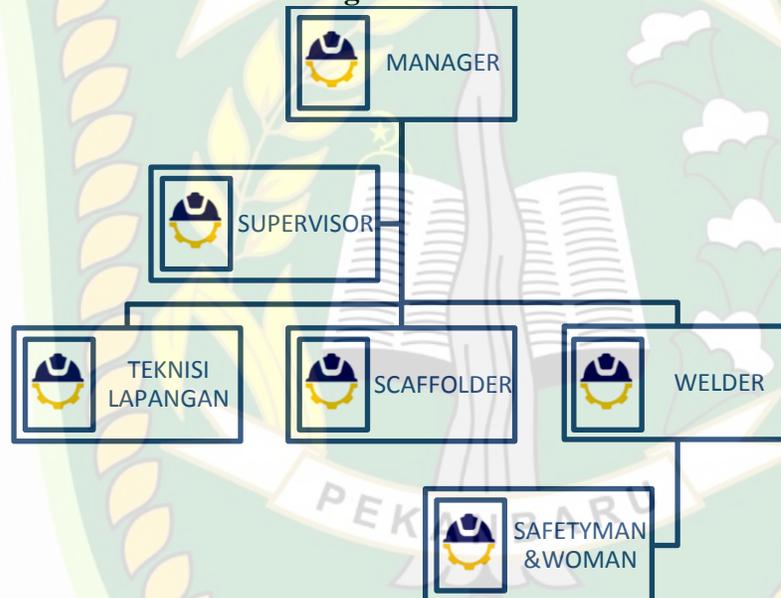
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.4 Stuktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PT PEMUDA PRIMA USAHA

Gambar 4. 1 Sturktur Organisasi PT Pemuda Prima Usaha



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang analisis dan Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha. Data-data yang ini diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada para karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha. Sebelum melakukan analisis tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut mencakup mengenai umur karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi karyawan dalam penelitian ini.

5.1 Analisis Identitas Responden

Dalam penelitian yang menjadi sampel karyawan PT. Pemuda Prima Usaha berjumlah 40 orang. Berikut ini uraian tentang identitas karyawan yang terdiri tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

5.1.1 Analisis Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitian dalam berkerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan,

daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur PT. Pemuda Prima Usaha yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5. 1 Tingkat umur Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	7	17.5
30-39 Tahun	10	25
40-49 Tahun	15	37.5
50-59 Tahun	8	20
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebegini besar berusia 20-29 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase (17.5%), berusia 30-39 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase (25%), berusia 40-49 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase (37.5%), berusia 50-59 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (20%).

5.1.2 Analisis Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula pola kinerja yang dimilikinya. Adapun tingkat pendidikan Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha, dapat dilihat pada tabel berikut:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 5. 2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	2	5
DIII(DIPLOMA)	5	12,5
SERJANA(SI)	33	82.5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Pemuda Prima Usaha yaitu dari tingkat S1(Serjana) sebanyak 33 orang atau sebesar dengan persentase (82.5%) , tingkat pendidikan DIII (DIPLOMA) sebanyak 5 orang dengan persentase (12.5%) dan tingkat SMA hanya 2 orang atau (5%) . Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

5.1.3. Masa Kerja Pegawai

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin lama seorang karyawan berkerja semakin banyak pengalaman kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan PT. Pemuda Prima Usaha, memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan PT. Pemuda Prima Usaha, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 3 Masa Kerja Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	5	12.5
6-10 Tahun	8	20
11-15 Tahun	12	30

> 16 Tahun	15	37.5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan PT. Pemuda Prima Usaha yaitu >6 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar dengan persentase (37.5%). 11-15 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase (30%). 6-10 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (20%). <5 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase (12.5%). Jadi karyawan PT. Pemuda Prima Usaha memiliki karyawan yang berpengalaman dalam bekerja.

5.1.4. Jenis Kelamin Pegawai

Selain masa kerja, jenis kelamin pegawai juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan PT. Pemuda Prima Usaha, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 4 Jenis Kelamin Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	30	75
Perempuan	10	25
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. Pemuda Prima Usaha yaitu 30 orang dengan persentase 75% berjenis kelamin laki-laki dan 10 orang dengan persentase 25% berjenis perempuan. Hal ini bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan.



5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, penelitian melakukan pengolahan data yang diukur menggunakan computer yaitu SPSS Statistics 22. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif (+) maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali,2013:53). jika nilai signifikan (P Value) $> 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (P Value) $< 0,05$, maka terjadi pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian pada dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
1	XI	ITEM 1	0.567	0.312	Valid
2		ITEM 2	0.573	0.312	Valid
3		ITEM 3	0.596	0.312	Valid
4		ITEM 4	0.590	0.312	Valid
5		ITEM 5	0.393	0.312	Valid
6	X2	ITEM 1	0.452	0.312	Valid
No		Item	r Hitung	r Tabel	Ket
7		ITEM 2	0.360	0.312	Valid
8		ITEM 3	0.508	0.312	Valid
9		ITEM 4	0.491	0.312	Valid
10		ITEM 5	0.485	0.312	Valid
11	ITEM 6	0.506	0.312	Valid	
12	Y	ITEM 1	0.744	0.312	Valid
13		ITEM 2	0.740	0.312	Valid
14		ITEM 3	0.641	0.312	Valid
15		ITEM 4	0.703	0.312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Instrumen dikatakan valid jika Corrected item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 40 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.312 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.22 (Vika, 2015:41).

Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Kemampuan Kerja	0.698
Motivasi Kerja	0.619
Kinerja karyawan	0.781

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada

tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kepada responden.

5.3.1 Kemampuan Kerja

Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins,1998).

1. Dimensi Keterampilan

Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur untuk dimensi Keterampilan Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha maka dapat dilihat sebagai berikut:

Terdapat 2 indikator dengan 2 pernyataann yang mengukur tentang dimensi Keterampilan karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Menyelesaikan tugas

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	29	72.5
Setuju	11	27.5
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-



Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 29 orang dengan persentase 72.5%. Karyawan harus menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat penting karena karyawan Karyawan harus bisa menyelesaikan tugas yang di berikan oleh pihak perusahaan agar tidak ada pekerjaan yang menumpuk.

b. Kreatif

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Komunikasi merupakan penunjang untuk meningkatkan daya kerja karyawan dalam perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	26	65.0
Setuju	13	32.5
Cukup Setuju	1	2.5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 26 orang dengan persentase 65.0%, mengenai Karyawan harus kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan inovatif. Hasil penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan di perusahaan orangnya kreatif dan juga inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.



2. Dimensi Pengetahua

Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur untuk dimensi Pengetahuan Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha maka dapat dilihat sebagai berikut:

Terdapat 2 indikator dengan 2 pernyataann yang mengukur tentang dimensi pengetahuan karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Belatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Karyawan yang bekerja di perusahaan ini harus mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	28	70.0
Setuju	10	25.0
Cukup Setuju	1	2.5
Tidak Setuju	1	2.5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban Sangat Setuju 28 orang dengan persentase 70.0% mengenai Karyawan yang bekerja di perusahaan ini harus mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya. Hal ini menunjukkan indikasi yang karena karyawan yang berekeja di dalam perusahaan tersebut hampir semuanya mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya.



b. Mengikuti pelatihan di bidangnya

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden tentang Karyawan mengikuti pelatihan di bidangnya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	31	77.5
Setuju	7	17.5
Cukup Setuju	2	5.0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 31 orang dengan persentase 77.5% mengenai Karyawan mengikuti pelatihan di bidangnya. Dari uraian diatas dapat dijelaskan menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan harus mengikuti pelatihan dan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing, untuk meningkatkan kinerja nya karyawan.

3. Dimensi Pengalaman

Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur untuk dimensi Pengalaman Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha maka dapat dilihat sebagai berikut:

Terdapat 1 indikator dengan 1 pernyataann yang mengukur tentang dimensi pengalaman karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus bisa menguasai pekerjaan dengan baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	32	80.0
Setuju	8	20.0
Cukup Setuju	-	-



Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang menempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 32 orang dengan persentase 80.0% mengenai Karyawan harus bisa menguasai pekerjaan dengan baik. Hal ini menunjukkan indikasi yang karena karyawan harus bisa menguasai pekerjaan yang di berikan oleh pihak perusahaan.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kemampuan kerja pada karyawan PT. Pemuda Prima Usaha, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5. 12 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kemampuan kerja pada karyawan PT. Pemuda Prima Usaha

variabel	Dimensi	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total Skor
			STS	TS	CS	S	SS	
			1	2	3	4	5	
Kemampuan Kerja (X1)	Keterampilan	Karyawan harus menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan	0	0	0	11	29	189
		Total	0	0	0	44	145	
	Pengetahuan	Karyawan harus kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan inovatif	0	0	1	13	26	185
Total		0	0	3	52	130		
		Karyawan yang bekerja di perusahaan ini harus mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya	0	1	1	10	28	185

	Total	0	2	3	40	140	
	Karyawan mengikuti pelatihan di bidangnya	0	0	2	7	31	189
	Total	0	0	6	28	155	
Pengalaman	Karyawan harus bisa menguasai pekerjaan dengan baik	0	0	0	8	32	192
	Total	0	0	0	32	160	
Total Keseluruhan Skor						940	
Skor Tertinggi						192	
Skor Terendah						185	

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kemampuan kerja adalah 940. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 5 \times 5 \times 40 = 1.000$$

$$\text{Nilai minimal} = 5 \times 1 \times 40 = 200$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.000 - 200}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 160

$$\text{Sangat baik} = 840 - 1.000$$

$$\text{Baik} = 680 - 840$$

$$\text{Cukup baik} = 520 - 680$$

$$\text{Tidak baik} = 360 - 520$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 200 - 360$$

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Kemampuan kerja (X1). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pada karyawan PT. Pemuda Prima Usaha sangat baik.

5.3.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007)

1. Kebutuhan biologis

Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur untuk dimensi Kebutuhan Biologis Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha maka dapat dilihat sebagai berikut:

Terdapat 2 indikator dengan 2 pernyataann yang mengukur tentang dimensi kebutuhan biologis karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Makan dan Minum

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden tentang Semua kebutuhan karyawan di penuhi oleh pihak perusahaan (makan dan minum)

No	X2.1		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	72,50
2	Setuju	11	27,50
3	Cukup Setuju	0	0,00
4	Tidak Setuju	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total		40	100

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban sangat setuju 29 orang dengan persentase 72.5% mengenai Semua kebutuhan karyawan di penuhi oleh pihak

perusahaan (makan dan minum). Hasil dari penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan kebutuhan sehari dan biologisnya tercukupi.

b. Istirahat

Tabel 5. 14 Tanggapan Responden tentang Kebutuhan istirahat sangat perlu dalam bekerja

No	X2.2		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	65,00
2	Setuju	13	32,50
3	Cukup Setuju	1	2,50
4	Tidak Setuju	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total		40	100,00

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban sangat setuju 26 orang dengan persentase 65.0% mengenai Kebutuhan istirahat sangat perlu dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan pada psrusahan dapat istirahat dengan tenang dan nyaman.

2. Kebutuhan rasa aman

Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur untuk dimensi Kebutuhan rasa aman Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha maka dapat dilihat sebagai berikut:

Terdapat 2 indikator dengan 2 pernyataann yang mengukur tentang dimensi kebutuhan rasa aman karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Keselamatan jasmani dan rohani

Tabel 5. 15 Tanggapan Responden tentang Perusahaan meningkatkan keselamatan jesmani dan rohani kepada semua karyawannya

No	X2.3		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	67,50
2	Setuju	12	30,00
3	Cukup Setuju	0	0,00
4	Tidak Setuju	1	2,50
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total		40	100,00

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategaori jawaban sangat setuju 27 orang dengan persentase 67.5% mengenai Perusahaan meningkatkan keselamatan jesmani dan rohani kepada semua karyawannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena pihak perusahaan memberikan keselamatan jasmani dan rohani kepada seluruh karyawannya.

b. Keamanan pribadi

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden tentang Perusahaan memberi keamanan bagi seluruh karyawan

No	X2.4		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	75,00
2	Setuju	8	20,00
3	Cukup Setuju	2	5,00
4	Tidak Setuju	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total		40	100,00

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 30 orang dengan persentase 75.0% mengenai Perusahaan memberi keamanan bagi seluruh karyawan. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan merasa aman dan juga pihak perusahaan memberikan keamanan keseluruhan karyawan tersebut.

c. Kebutuhan sosial

Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan

No	X2.5		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	75,00
2	Setuju	8	20,00
3	Cukup Setuju	0	5,00
4	Tidak Setuju	0	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total		40	100,00

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 32 orang dengan persentase 75.0% menyatakan sangat setuju untuk perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan dan jawaban terrendah untuk cukup setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden atau 0%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan karyawan setuju dengan pernyataan perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan.



Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang

No	X2.6		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	80,00
2	Setuju	9	20,00
3	Cukup Setuju	1	0,00
4	Tidak Setuju	1	0,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Total		40	100,00

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memepati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 32 orang dengan persentase 75.0% menyatakan sangat setuju untuk perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan dan jawaban terrendah untuk cujup setuju tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden atau 0%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan karyawan setuju dengan pernyataan perusahan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan.

Tabel 5. 19 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kemampuan kerja pada karyawan PT. Pemuda Prima Usaha

variabel	Dimensi	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total Skor
			STS	TS	CS	S	SS	
			1	2	3	4	5	
Motivasi (X2)	Kebutuhan biologis	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman	0	0	0	11	29	189
		Total	0	0	0	44	145	
		Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	0	0	1	13	26	185

	Total	0	0	3	52	130	
kebutuhan rasa aman	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	0	1	0	12	27	185
	Total	0	2	0	48	135	
	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	0	0	2	8	30	188
	Total	0	0	6	32	150	
	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan	0	0	0	8	32	192
	Total	0	0	0	32	160	
kebutuhan sosial	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	0	1	1	9	29	186
	Total	0	2	3	36	145	
	Total Keseluruhan Skor						1125
Skor Tertinggi						192	
Skor Terendah						185	

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kemampuan kerja adalah 940. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 5 \times 5 \times 40 = 1.000$$

$$\text{Nilai minimal} = 5 \times 1 \times 40 = 200$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.000 - 200}{5}$$

ISLAM RIAU



Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 160

Sangat baik = 840– 1.000

Baik = 680 – 840

Cukup baik = 520 – 680

Tidak baik = 360 – 520

Sangat tidak baik = 200 - 360

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Motivasi kerja (X1). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pada karyawan PT. Pemuda Prima Usaha sangat baik.

5.3.3 Kinerja Karyawan

1. Keterampilan

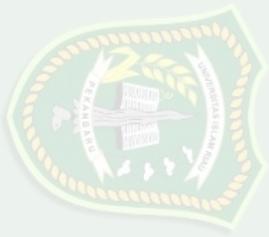
Didalam dimensi ini terdapat yang mengukur untuk dimensi Kualitas Karyawan PT. Pemuda Prima Usaha maka dapat dilihat sebagai berikut:

Terdapat 2 indikator dengan 2 pernyataan yang mengukur tentang dimensi kualitas karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

- a. Kerapian

Tabel 5. 20 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus rapih dalam bekerja.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	30	75.0
Setuju	9	22.5
Cukup Setuju	1	2.5



Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 30 orang dengan persentase 75.0% mengenai Karyawan harus rapih dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena karyawan berpenampilan rapih dan bersih dalam bekerja.

b. Ketepatan kerja

Tabel 5. 21 Tanggapan Responden tentang Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	31	77.5
Setuju	8	20.0
Cukup Setuju	1	2.5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	40	100.0

Berdasarkan penjelasan tabel diatas jawaban responden yang memempati persentase tertinggi adalah kategori jawaban sangat setuju 31 orang dengan persentase 77.5% mengenai Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan indikasi yang sangat setuju karena seluru karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan di PT. Pemuda Prima Usaha, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Tabel 5. 22 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan di PT. Pemuda Prima Usaha.

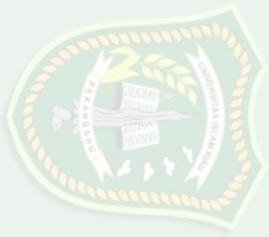
variabel	Dimensi	Pertanyaan	Skor Jawaban					Total Skor
			STS	TS	CS	S	SS	
			1	2	3	4	5	
Kinerja Karyawan (Y)	Keterampilan	Karyawan harus mampu melakukan pekerjaan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan	0	0	0	13	27	187
		Total	0	0	0	52	135	
		Karyawan harus kratif dalam menyelesaikan pekerjaan dan inovatif	0	0	0	15	25	185
		Total	0	0	0	60	125	
	Pengetahuan	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	0	0	1	9	30	189
		Total	0	0	3	36	150	
		Saya selalu tepat waktu dalam menyelsaikan pekerjaan	0	0	1	8	31	190
	Total	0	0	3	32	155		
	Total Keseluruhan Skor							751
	Skor Tertinggi							190
Skor Terendah							185	

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah 751. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 4 \times 5 \times 40 = 800$$

$$\text{Nilai minimal} = 4 \times 1 \times 40 = 160$$



$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{800 - 160}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 128

Sangat baik = 672 – 800

Baik = 544 – 672

Cukup baik = 416 – 544

Tidak baik = 288 – 416

Sangat tidak baik = 160 - 288

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha sangat baik.

5.4 Analisis Asumsi Klasik

5.4.1 Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika signifikan > 0,05 maka distribusi data bisa dikatakan normal (Ghozali, 2011:160). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel ini sebagai berikut :

**Tabel 5. 23 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86513595
Most Extreme Differences	Absolute	.191

ISLAM RIAU

	Positive	.191
	Negative	-.073
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

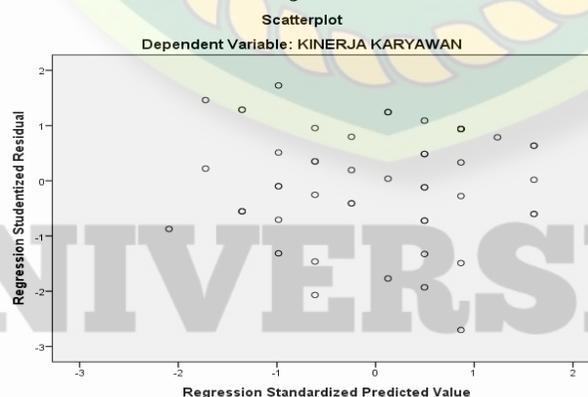
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov(Z) sebesar 0,200 dan diatas nilai alpha 0,05. Oleh karena nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian ini.

5.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scanttrplots serta titik –titk menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hasil uji Heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :

Gambar 5. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar Scanttrplotsdata hasil pengolahan Menggunakan SPSSVersi 22 diatas dapat kita simpulkan bahwa terliha ttitik-titik pada gambar diatas acak atau random, tidak bergelombang ataupun menyepit dan titik berada pada diatas dan dibawah angka nol. Dengan demikian tidak ada gejala heteroskedstisitas.

5.5 Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha

5.5.1. Analisis Regresi Berganda

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat di tebal berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut:

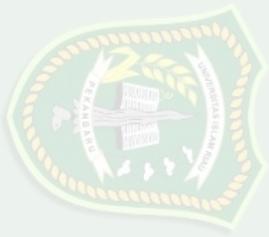
Sangat Tidak Setuju, nilainya	= 1
Tidak Setuju, nilainya	= 2
Cukup Setuju, nilainya	= 3
Sutuju, nilainya	= 4
Sangat Setuju, nilainya	= 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y=a+b1X1+b2X2+e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan



a : Konstanta atau apabila harga $X = 0$

b : Koefisien regresi

X1 : Kemampuan Kerja

X2 : Motivasi

ε : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)

Tabel 5. 24 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.285	3.229		5.398	.000
KEMAPUAN KERJA	.705	.902	.938	6.934	.000
MOTIVASI KERJA	.924	.403	.328	5.206	.000

A. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Maka dapat persamaan regresi linear berganda menjadi sebagai berikut:

$Y=21.285+0,705X1+0,924X2+e$ Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi berganda diatas dapat diartikan:

a. Konstanta 21.285 artinya jika variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan nilainya tetap yang artinya variabel terikat kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 21.285.

b. Koefisien regresi b1 sebesar 0,705 artinya jika variabel kemampuan kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, yang artinya kinerja karyawan (Y) juga akan

ISLAM RIAU

mengalami kenaikan sebesar 0,705 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) nilainya konstan atau tetap.

c. Koefisien regresi b2 sebesar 0,924 artinya jika variabel motivasi kerja (X2) dapat dikatakan kenaikan 1 satuan yang artinya kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,924 satuan dengan asumsi variabel kemampuan kerja (X1) nilainya konstan atau tetap koefisien bernilai positif.

5.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas terdapat masalah multikolinieritas atau tidak. Dalam penelitian ini multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (variance inflating factor) dengan dasar keputusan yaitu Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tingkat multikolinieritas dapat ditoleransi. Berikut merupakan hasil pengujian multikolinieritas data penelitian ini, yaitu sebagaimana yang terlampir pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 25 Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,321	0,807			
	X1	0,882	0,127	0,738	0,930	1,075
	X2	0,186	0,154	0,128	0,930	1,075

a. Dependent Variable: Y

Sumber data olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas data penelitian sebagaimana yang terlampir pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel

Kemampuan kerja (X1) adalah sebesar $0,930 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,075 < 10$, Variabel Motivasi (X2) sebesar $0,930 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,075 < 10$. Sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di tarik pernyataan bahwa tidak terdapat multikolinieritas terhadap variabel bebas dalam penelitian ini.

5.5.3 Uji –t

Uji – t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

Tabel 5. 26 Hasil Perhitungan Uji-t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.285	3.229		5.398	.000
KEMAPUAN KERJA	.705	.902	.938	6.934	.000
MOTIVASI KERJA	.924	.403	.328	5.206	.000

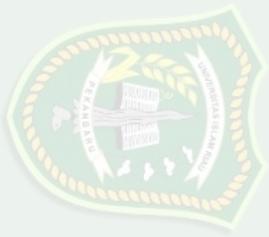
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 22.00

Maka dapat nilai t-tabel = 1.687 dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu

pada tabel 5.27 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



1. Kemampuan kerja (X1) nilai sig = 0.000 atau t-hitung = 5.398 > 1.687 (ttabel), maka diartikan dengan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha

2. Motivasi Kerja (X2) Nilai sig. = 0,000 atau t - hitung = 0,693 > 1.687 (t-tabel), maka dapat diartikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha

5.5.4 Uji -f (simultan)

Tabel 5. 27 Hasil Uji -F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.785	2	22.893	29.018	.000 ^b
	Residual	29.190	37	.789		
	Total	74.975	39			

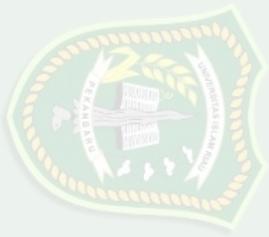
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Dari tabel diatas untuk Nilai sig. = 0,00 < 0.05 atau f-hitung = 29.018 > 4.11 f-tabel maka diambil kesimpulan bahwa secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif pada PT. Pemuda Prima Usaha

5.5.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersamaan. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R²) ini



menggunakan data. Dalam mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 28 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana(R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.611	.590	.888

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel 5.29 ,diperoleh uji koefisien determinasi atau Adjusted RSquare (R^2) yaitu sebesar 0.590, ini mengartikan bahwa besarnya persentase Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha sebesar 59,0%. Sedangkan sisanya sebesar 41% (100-59%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dan dimasukkan dalam persamaan regresi penelitian ini

5.6 Pembahasan

5.6.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Pemuda Prima Usaha

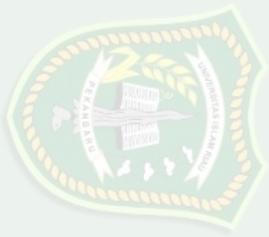
Berdasarkan hasil uji data maka dapat disimpulkan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT pemuda prima usaha hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung = 5.398 > 1.687(ttabel),maka diartikan dengan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha. Semakin baiknya kemampuan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rodiah et al., 2022) dengan hasil temuan yang menyatakan kemampuan karyawan yang semakin kompeten akan meningkatkan kinerja karyawan hal tersebut berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, jika karyawan mengerti tugas dan tanggung jawabnya maka pekerjaan yang ia lakukan akan terselsaikan dengan baik dan akan menunjang kinerja karyawan tersebut, temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prismanda, 2023; Putri, 2023). Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erina, 2021; Sulastri, 2015) dengan hasil temuan yang berbeda dengan penelitian ini, yang mana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil termuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan yang cukup dan kompeten dalam suatu organisasi bisnis akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

5.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha

Berdasarkan hasil uji data maka dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT pemuda prima usaha hal tersebut dibuktikan dengan hasil $t - \text{hitung} = 0,693 > 1.687(t\text{-tabel})$ dengan tingkat signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan



tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (GUNAWAN, 2022; Rodiah et al., 2022) dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erina, 2021; Sulastri, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran dan hasil dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.6.3 Pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha

Berdasarkan hasil uji R^2 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pemuda Prima Usaha hal tersebut dibuktikan oleh hasil uji koefisien determinasi atau Adjusted RSquare (R^2) yaitu sebesar 0.590, ini mengartikan bahwa besarnya persentase Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha sebesar 59,0%, pengaruh tersebut berada pada katategori yang besar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Disna, 2020; Mubarak & Arif, 2022; Pandehen & Oetama, 2020) dengan hasil temuan yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal tersebut sejalan teori taylor dalam (Drew & Farrell, 2018) yang



menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Dari penjabaran diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan yang kompeten dari individu dalam suatu organisasi atau dalam konteks penelitian ini adalah karyawan suatu organisasi bisnis maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut begitu juga dengan motivasi, semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha. Sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Kemampuan kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha
2. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh secara persial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha
3. Hasil penelitian Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha

6.2 Saran

Penelitian ini mengenai pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemuda Prima Usaha, yang telah penulis





laksanakan, adapun ingin rasanya penulis sedikit memberikan saran untuk kepuasan kerja yang lebih baik lagi berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan.

Adapun saran – sarannya sebagai berikut :

1. Pada pihak perusahaan perlunya memperhatikan kembali setiap karyawannya, karena setiap karyawan memiliki permasalahan yang berbeda-beda dalam bekerja yang bisa mengganggu konsentrasi. Dengan itu setiap atasan selalu memantau karyawannya saat bekerja dan lebih sedikit perhatian lagi.
2. Dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan karyawan agar bisa mematuhi semua peraturan yang ada. Sehingga mengurangi terjadi resiko pelanggaran yang terjadi.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 1998, Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 1996, Pengantar Ekonomi Perusahaan, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh belas, Penerbit Liberty.
- Martoyo, Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, Psikologi Indutri dan Organisasi, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFE
- Rivai, 2003, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Angelica diana, 1998, Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2003. Latihan SPSS Statistik Multivariat, PT. komputindo Jakarta.
- Simamora, Henry, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeroto, 1992, Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1999, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Pertama, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suhadi, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 2.
- Siagian, Sondang P.2002 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani ,Ambar Teguh dan Rosidah. 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparyadi 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi Offset.

Sulistyonings neni .2017 Jurnal Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dira Kencong Shopping Centre And Waterpark Jember.

Siagian, Sondang P. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.

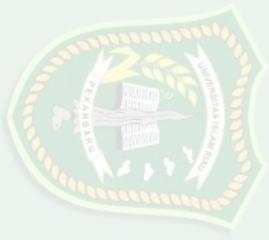
Tompubolon. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori. Jakarta: Bumi Aksara. 2007

Yusuf, Burhanuddin. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Press, 2010.

Wirawan.2015 Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu .

Umar, Husain, 2003, Metode Riset Bisnis, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

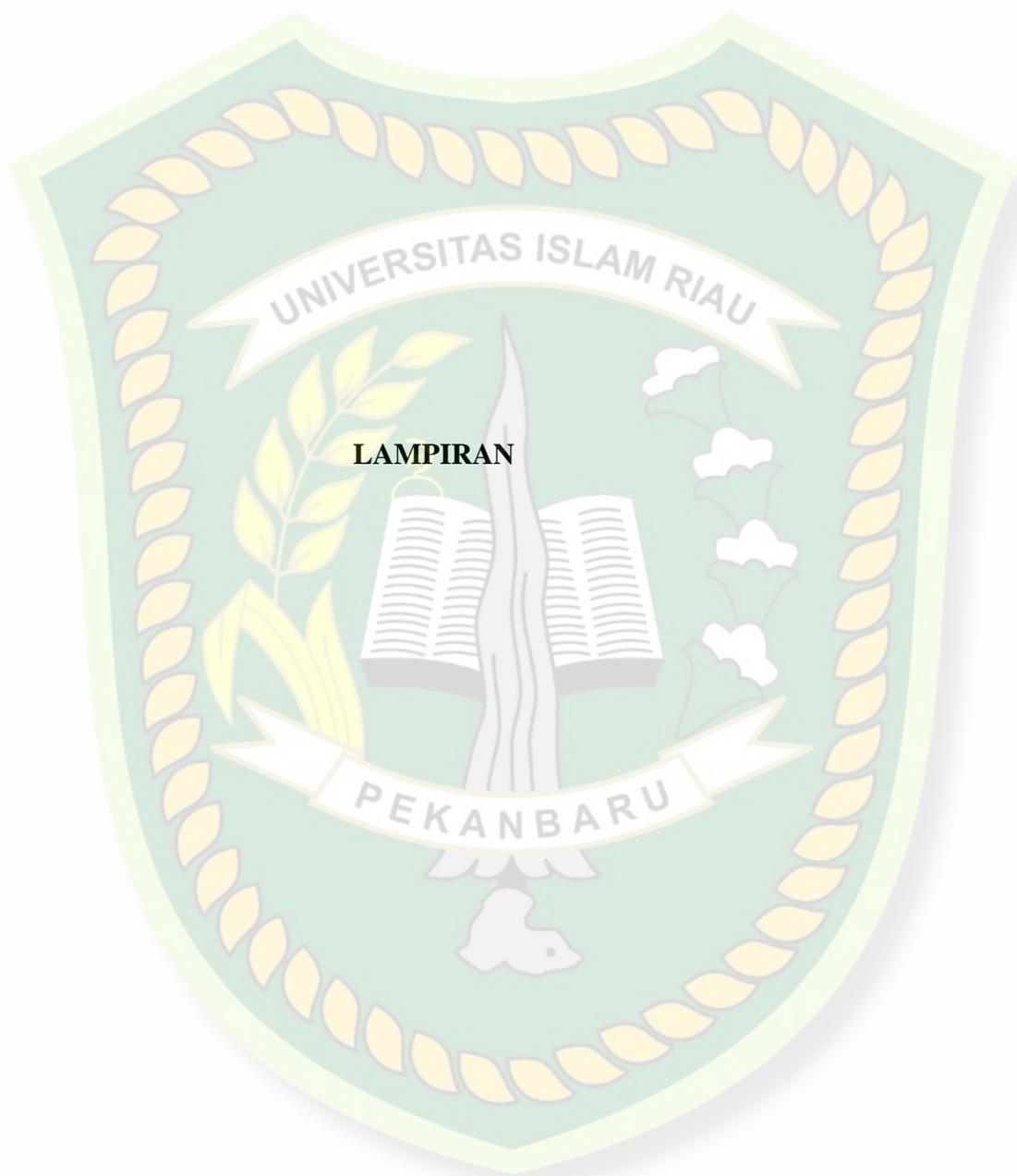
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat semata-mata dengan maksud untuk mengetahui **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pemuda Prima Usaha”** dan bukan maksud untuk evaluasi atau penilaian.

Semua informasi yang diperoleh akan disimpan kerahasiannya.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis kelamin : Pria Wanita
 Umur :
 Bagian/bidang pekerjaan :
 Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian kuesioner

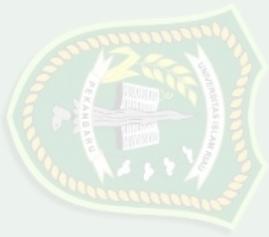
1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang bapak/ibu/saudara/i
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Setelah melakukan pengisian, mohon bapak/ibi memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

Keterangan

STS = sangat tidak setuju
 TS = tidak setuju
 KS = kurang setuju
 S = setuju
 SS = sangat setuju

1. KEMAMPUAN KERJA

No	PERNYATAAN KEMAMPUAN KERJA					
		STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan harus menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan.					



2	Karyawan harus kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan inovatif					
3	Karyawan yang bekerja di perusahaan ini harus mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kerjanya					
4	Karyawan mengikuti pelatihan di bidangnya					
5	Karyawan harus bisa menguasai pekerjaan dengan baik					

2. MOTIVASI KERJA

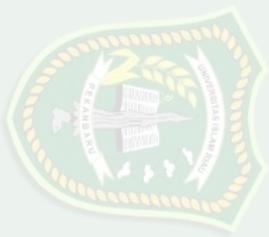
No	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA	STS	TS	KS	S	SS
1	Semua kebutuhan karyawan di penuhi oleh pihak perusahaan (makan dan minum)					
2	Kebutuhan istirahat sangat perlu dalam bekerja					
3	Perusahaan meningkatkan keselamatan jasmani dan rohani kepada semua karyawannya					
4	Perusahaan memberi keamanan bagi seluruh karyawan					
5	Semua karyawan akan bergaul dengan baik					
6	Dalam perusahaan ini bekerja secara tim/berkelompok					

3. KINERJA KARYAWAN

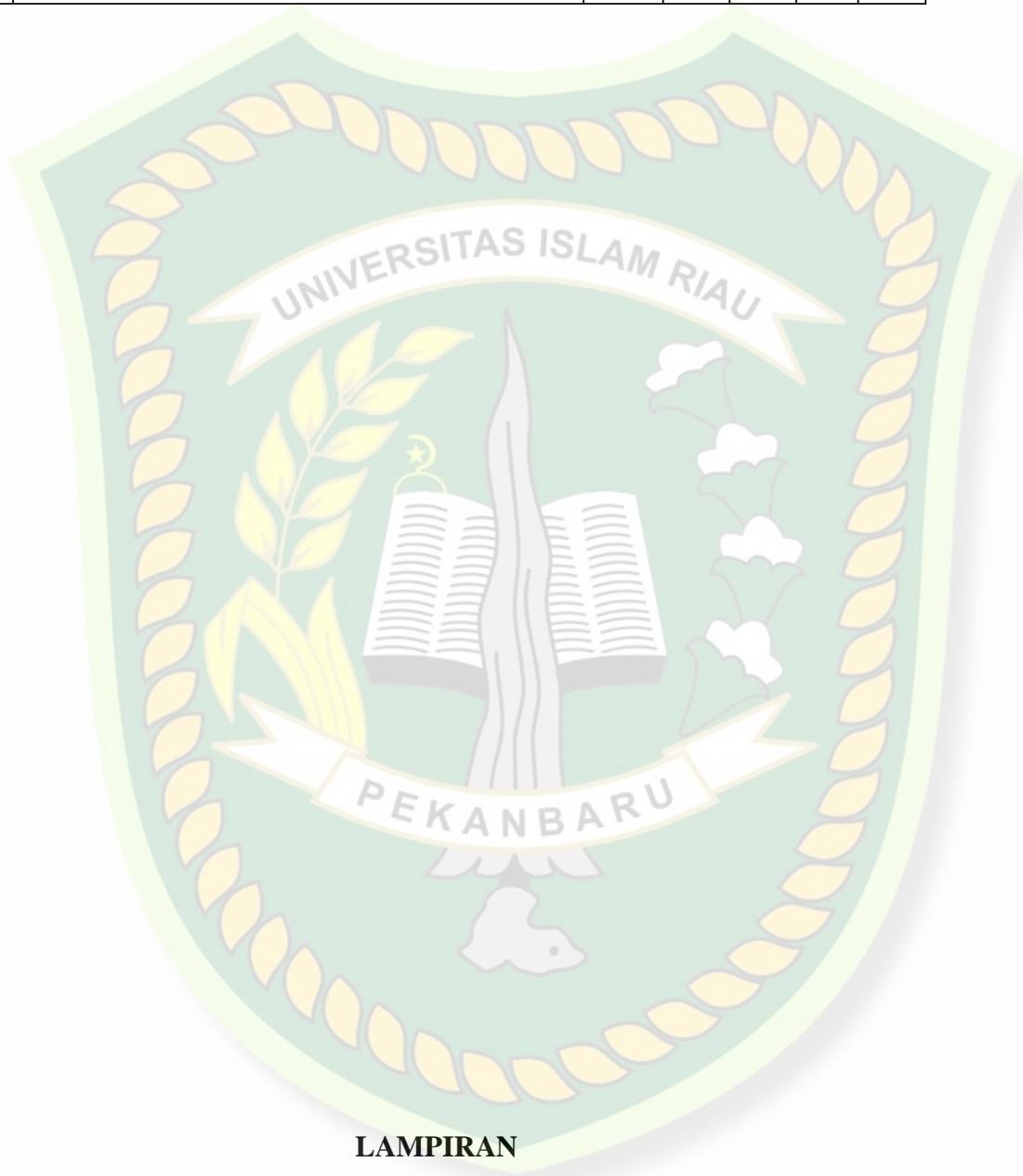
No	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan harus mampu melakukan pekerjaan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.					
3	Karyawan harus rapih dalam bekerja.					
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan					

ISLAM RIAU





pekerjaan.					
------------	--	--	--	--	--



LAMPIRAN

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



1. Tabulasi Data

NO	KEMANPUAN KERJA (XI)					JUMLAH
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	5	21
5	5	4	4	4	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	2	5	5	20
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	5	5	5	23
10	4	5	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	3	4	22
13	4	5	4	5	4	22
14	5	5	3	5	5	23
15	5	5	5	5	4	24
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	5	5	4	23
18	5	5	5	5	4	24
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	5	5	22
21	5	5	5	5	5	25
22	4	5	5	3	5	22
23	5	4	5	5	5	24
24	5	5	4	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU



26	4	4	5	4	5	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	4	5	5	23
29	4	5	5	5	5	24
30	4	5	5	4	5	23
31	5	3	5	5	5	23
32	5	5	5	5	5	25
33	5	4	5	5	5	24
34	5	5	4	4	4	22
35	4	4	5	4	4	21
36	5	5	5	5	5	25
37	5	4	4	4	5	22
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	4	5	5	23
40	5	5	4	5	5	24

MOTIVASI KERJA(X2)						JUMLAH
item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	4	26
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
4	5	5	5	4	4	27
5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	2	26
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30

ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



5	4	2	5	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	3	4	4	25
5	4	4	4	4	5	26
5	3	5	5	5	5	28
5	5	5	5	4	4	28
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	4	4	27
4	5	5	5	5	5	29
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	3	5	5	28
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	5	5	5	27
4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	5	28
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	4	5	5	28

KINERJA KARYAWAN				JUMLAH
item 1	item 2	item 3	item 4	
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
5	4	5	5	19
4	4	5	5	18

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



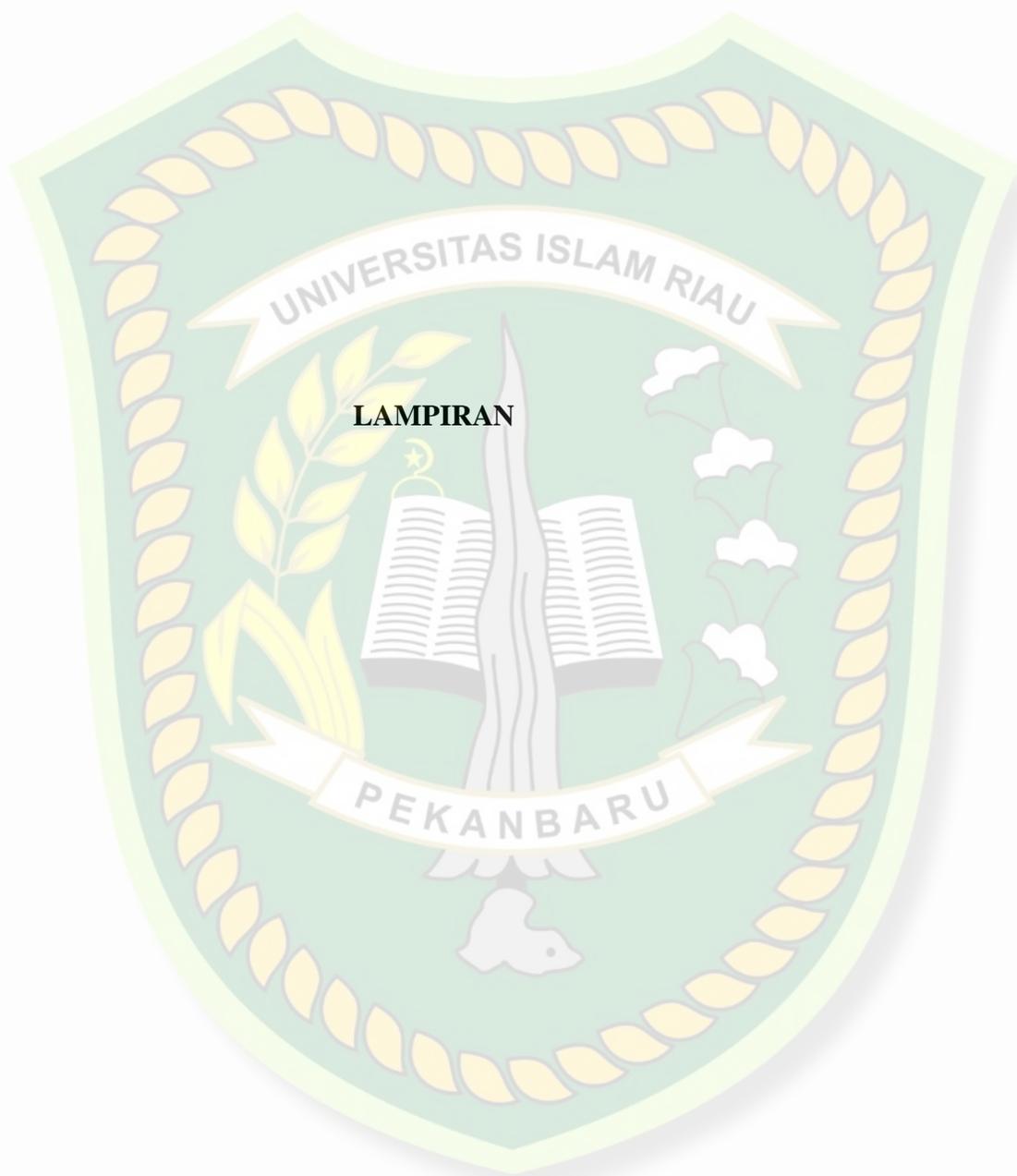
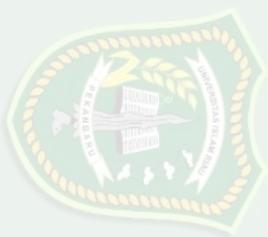
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	3	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	5	5	3	17
5	4	5	5	19
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
4	5	5	5	19
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



LAMPIRAN

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Rekap hasil Spss

a. Kemampuan Kerja

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	27.5	27.5	27.5
	SS	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	13	32.5	32.5	35.0
	SS	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	CS	1	2.5	2.5	5.0
	S	10	25.0	25.0	30.0
	SS	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



Valid	CS	2	5.0	5.0	5.0
	S	7	17.5	17.5	22.5
	SS	31	77.5	77.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	8	20.0	20.0	20.0
	SS	32	80.0	80.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

b. Motivasi kerja

X2.1

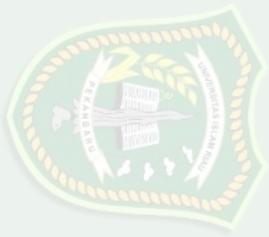
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	11	27.5	27.5	27.5
	SS	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	13	32.5	32.5	35.0
	SS	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	S	12	30.0	30.0	32.5
	SS	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	5.0	5.0	5.0
	S	8	20.0	20.0	25.0
	SS	30	75.0	75.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	8	20.0	20.0	20.0
	SS	32	80.0	80.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.5	2.5	2.5
	CS	1	2.5	2.5	5.0
	S	9	22.5	22.5	27.5

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ISLAM RIAU

	SS	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

c. Kinerja karyawan

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	32.5	32.5	32.5
	SS	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y2

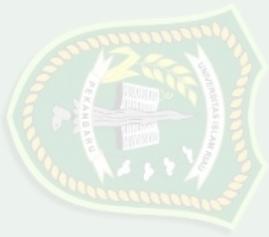
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	15	37.5	37.5	37.5
	SS	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	9	22.5	22.5	25.0
	SS	30	75.0	75.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

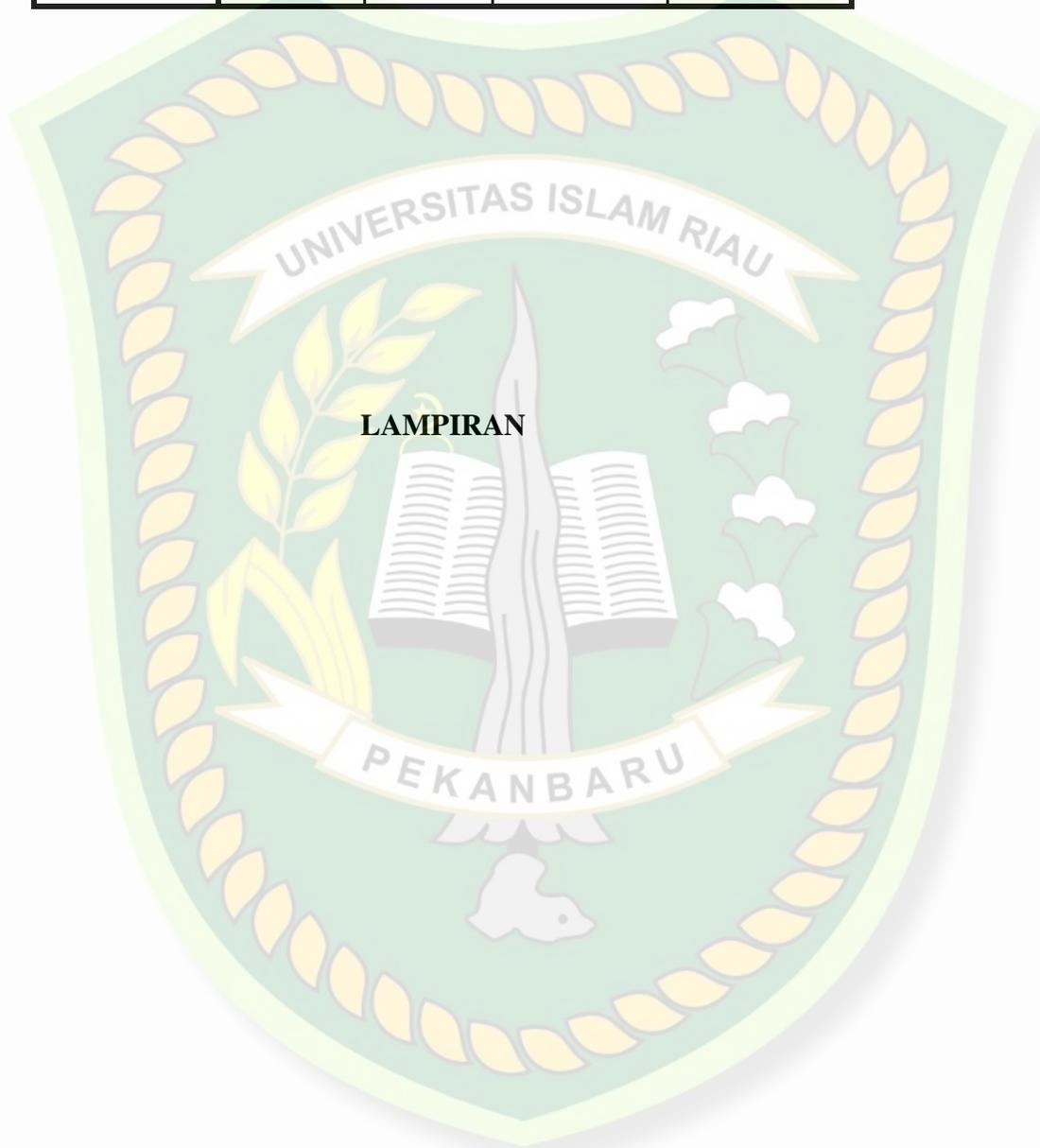
Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2.5	2.5	2.5
	S	8	20.0	20.0	22.5





SS	31	77.5	77.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



LAMPIRAN

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. UJI VALIDITAS

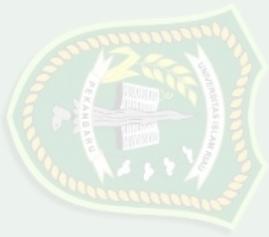
Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	KEMAPUAN KERJA
X1	Pearson Correlation	1	.197	.159	.304	-.028	.567**
	Sig. (2-tailed)		.223	.326	.056	.864	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.197	1	.240	.075	.000	.573**
	Sig. (2-tailed)	.223		.136	.646	1.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.159	.240	1	-.009	.000	.596**
	Sig. (2-tailed)	.326	.136		.958	1.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.304	.075	-.009	1	.320*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.056	.646	.958		.044	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	-.028	.000	.000	.320*	1	.393*
	Sig. (2-tailed)	.864	1.000	1.000	.044		.012
	N	40	40	40	40	40	40
KEMAPUAN KERJA	Pearson Correlation	.567**	.573**	.596**	.590**	.393*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.012	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

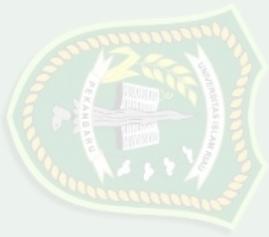
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	MOTIVASI KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.092	-.011	-.131	-.028	-.073	.452
	Sig. (2-tailed)		.573	.945	.421	.864	.655	.117
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.092	1	.104	-.126	-.117	-.018	.360*
	Sig. (2-tailed)	.573		.523	.437	.471	.913	.023
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	-.011	.104	1	.181	.000	-.077	.508**
	Sig. (2-tailed)	.945	.523		.264	1.000	.636	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	-.131	-.126	.181	1	.292	.055	.491**
	Sig. (2-tailed)	.421	.437	.264		.068	.736	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	-.028	-.117	.000	.292	1	.306	.485**
	Sig. (2-tailed)	.864	.471	1.000	.068		.055	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-.073	-.018	-.077	.055	.306	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.655	.913	.636	.736	.055		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40

ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

MOTI	Pearson							
VASI	Correlation	.252	.360*	.508**	.491**	.485**	.506**	1
KERJA	Sig. (2-tailed)	.117	.023	.001	.001	.002	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pearson	1	.455**	.259	.411**	.744**
	Correlation		.003	.106	.008	.000
	Sig. (2-tailed)					
	N	40	40	40	40	40
Y2	Pearson	.455**	1	.297	.344*	.740**
	Correlation			.062	.030	.000
	Sig. (2-tailed)					
	N	40	40	40	40	40
Y3	Pearson	.259	.297	1	.231	.641**
	Correlation				.151	.000
	Sig. (2-tailed)					
	N	40	40	40	40	40
Y4	Pearson	.411**	.344*	.231	1	.703**
	Correlation			.151		.000
	Sig. (2-tailed)					
	N	40	40	40	40	40
KINERJA KARYAWAN	Pearson	.744**	.740**	.641**	.703**	1
	Correlation			.000	.000	
	Sig. (2-tailed)					
	N	40	40	40	40	40

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ISLAM RIAU



2. Uji Reliability

a. Kemampuan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	5

b. Motivasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	6

c. Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	4

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

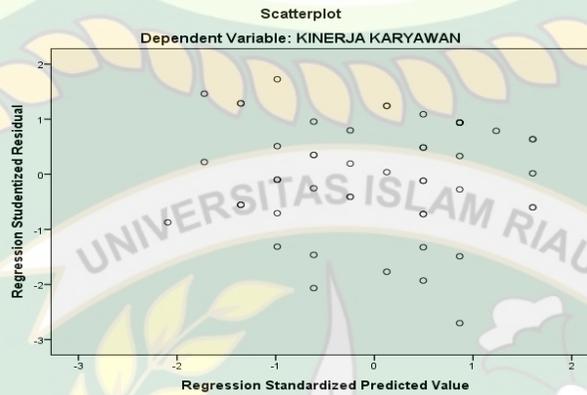
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86513595
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.191
	Positive	.191
	Negative	-.073
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

4. Uji Heterokedastisitas



5. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.285	3.229		5.398	.000
	KEMAPUAN KERJA	.705	.902	.938	6.934	.000
	MOTIVASI KERJA	.924	.403	.328	5.206	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

6. Uji R2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.611	.590	.888

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAPUAN KERJA

ISLAM RIAU



b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji F

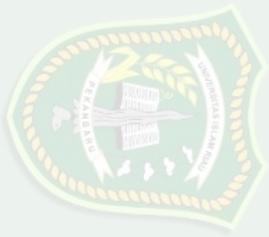
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.785	2	22.893	29.018	.000 ^b
	Residual	29.190	37	.789		
	Total	74.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAPUAN KERJA

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran

1. Foto karyawan membuat kilang minyak

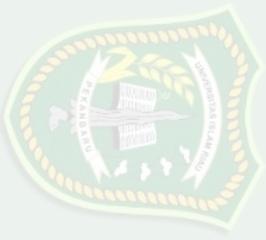


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
 ISLAM RIAU**



2. Foto kontruksi bangunan kilang minyak



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU