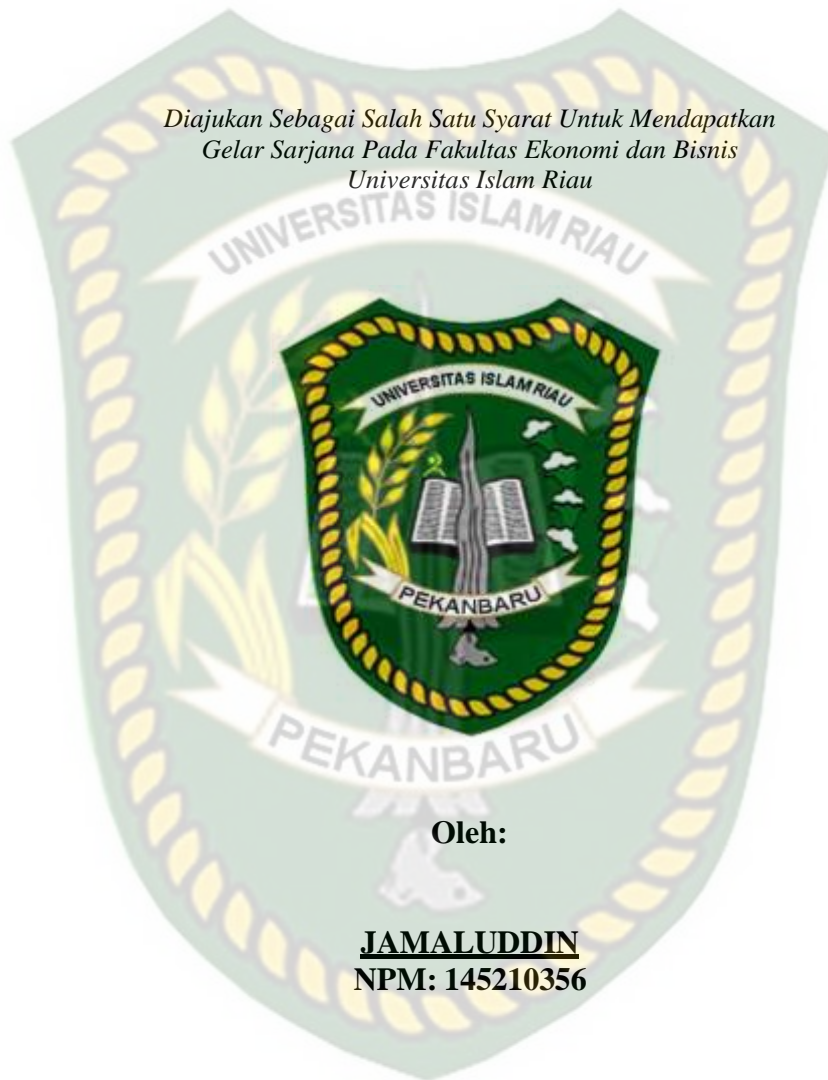


SKRIPSI

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAPP SEKTOR SUNGAI MANDAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelara Sarjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



Oleh:

JAMALUDDIN
NPM: 145210356

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674934 Email. ekonomi@uii.ac.id Website : www.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

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

Nama : **JAMALUDDIN**
NPM : 145210356
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT RAPP
Sektor Sungai Mandau

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **21%**, yaitu (**dua puluh satu persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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

Pekanbaru, 25 September 2020

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAPP SEKTOR SUNGAI MANDAU

Oleh

Jamaluddin

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 36 responden yaitu karyawan bagian Harvesting pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat kemampuan kerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Mandau sudah tergolong baik, kemudian untuk kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Mandau juga dapat dikatakan sudah tergolong baik. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau, dengan besar persentase sumbangan pengaruh yaitu 63,10%.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RAPP SUNGAI MANDAU SECTOR

By

Jamaluddin

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work ability on employee performance. The research method used is descriptive quantitative method, and the data analysis technique used is simple linear regression analysis. The data collection uses a questionnaire with a research sample of 36 respondents, namely employees of the Harvesting section at PT. Mandau River Sector RAPP. The results showed that the overall level of work ability of employees at PT. The Mandau Sector RAPP is classified as good, then for the performance of employees at PT. The RAPP for the Mandau Sector can also be said to be quite good. From the results of data analysis shows that partially work ability has a positive and significant effect on employee performance at PT. Mandau River Sector RAPP, with a large percentage contribution of influence that is 63.10%.

Keywords: Work Ability, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RAPP Sektor Sungai Mandau”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak. CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Drs. Asril., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Pimpinan PT RAPP Sektor Sungai Mandau di Kabupaten Siak yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
7. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat dan buat teman-teman angkatan 2014 Prodi Manajemen S1 Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari pada sempurna, sehingga segala bentuk saran-saran, kritik dan masukannya yang membangun masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini kiranya dapat menambah wawasan, pengetahuan dan bahan wacana serta tentunya memberikaan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kita semua.

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis,

Jamaluddin

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	9
2.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan	15
2.2 Kemampuan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja	16

2.2.2	Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	19
2.2.3	Faktor-Faktor Kemampuan Kerja	19
2.2.4	Komponen Kemampuan Kerja.....	21
2.2.5	Indikator Kemampuan Kerja.....	22
2.3	Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	23
2.4	Penelitian Terdahulu.....	24
2.5	Kerangka Pemikiran	26
2.6	Hipotesis.....	26
BAB III	METODE PENELITIAN.....	27
3.1	Lokasi/Objek Penelitian	27
3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.3	Populasi dan Sampel.....	28
3.4	Jenis dan Sumber Data	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data	30
3.6	Teknik Analisis Data	30
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	35
4.1	Sejarah Singkat PT. Riau Andalan <i>Pulp and Paper</i> (RAPP)	35
4.2	Visi dan Misi PT. Riau Andalan <i>Pulp and Paper</i> (RAPP).....	38
4.3	Struktur Organisasi PT. Riau Andalan <i>Pulp and Paper</i> (RAPP) Sektor Sungai Mandau	39
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
5.1	Identitas Responden.....	43

5.1.1 Jenis Kelamin Responden	43
5.1.2 Tingkat Usia Responden	44
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	45
5.1.4 Lama Bekerja Responden	46
5.2 Uji Instrument Penelitian.....	47
5.2.1 Uji Validitas	47
5.2.2 Uji Reliabilitas	48
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	50
5.3.1 Analisis Kemampuan Kerja (X).....	50
5.3.2 Analisis Kinerja Karyawan (Y).....	64
5.4 Uji Normalitas Data.....	80
5.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	82
5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	82
5.5.2 Pengujian Hipotesis (Uji-t Parsial).....	84
5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	84
5.6 Pembahasan.....	85
BAB VI PENUTUP	87
6.1 Kesimpulan.....	87
6.2 Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Komposisi Karyawan Bagian Harvesting Pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau Tahun 2019.....	4
Tabel 1.2 Target Harvesting PT. RAPP Sektor Sungai Mandau Kabupaten Siak Periode Tahun 2017- 2018.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuesioner	31
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	44
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas.....	48
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	49
Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mempunyai kemampuan dalam memahami pekerjaan yang dibebankan kepadanya	51

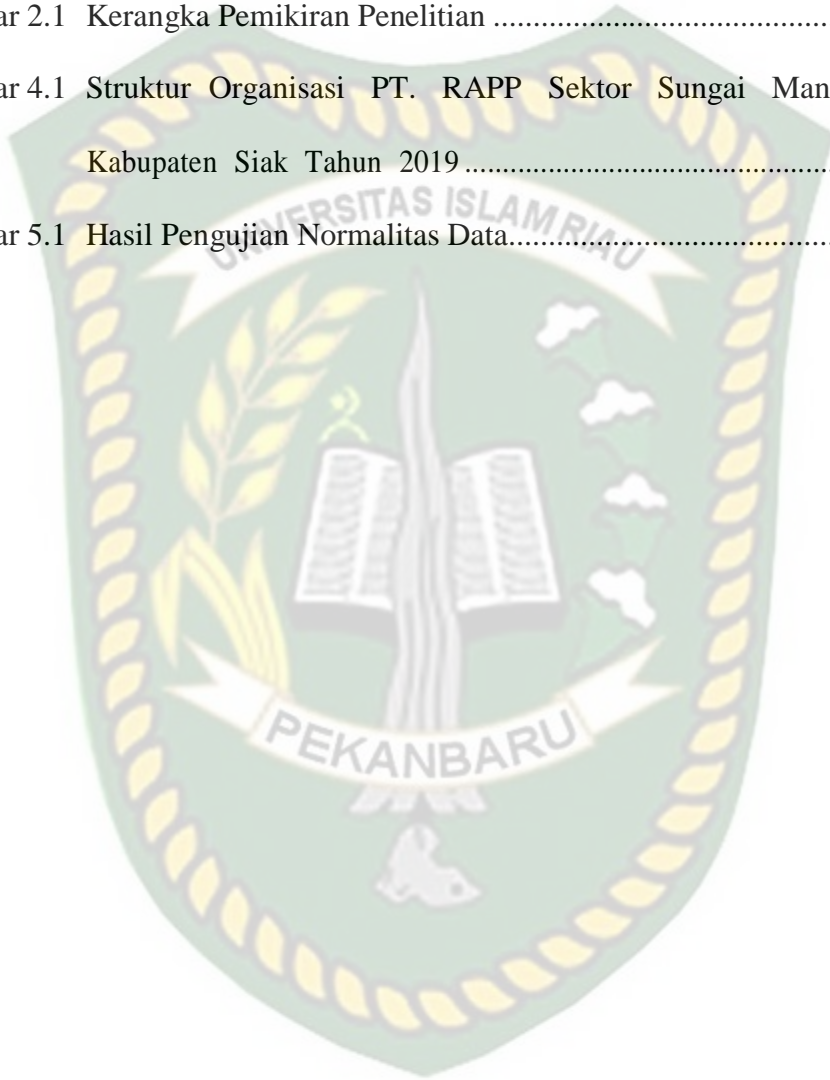
Tabel 5.8	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pekerjaan	52
Tabel 5.9	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan intelektual dengan mempunyai daya ingat yang tinggi	53
Tabel 5.10	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja di perusahaan...	55
Tabel 5.11	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tanggap dalam mengerjakan tugas-tugasnya di perusahaan	56
Tabel 5.12	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja lembur apabila diminta oleh atasannya.....	57
Tabel 5.13	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja dengan baik walaupun keadaan menunjukkan kondisi badan yang kurang fit	59
Tabel 5.14	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki	

	kemampuan untuk bekerja lebih cepat dibandingkan karyawan lain	60
Tabel 5.15	Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja (X).....	61
Tabel 5.16	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.....	65
Tabel 5.17	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih banyak dibandingkan karyawan lain	66
Tabel 5.18	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasannya	67
Tabel 5.19	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan.....	68
Tabel 5.20	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai target yang ditetapkan perusahaan	70

Tabel 5.21	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tepat waktu dalam memulai pekerjaan	71
Tabel 5.22	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan dalam meminimalisir ketidakhadiran bekerja di perusahaan	72
Tabel 5.23	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga disiplin diri dalam bekerja	74
Tabel 5.24	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kontribusi kepada karyawan lain tanpa diminta	75
Tabel 5.25	Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerjasama dengan karyawan lain di lingkungan kerja	76
Tabel 5.26	Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	78
Tabel 5.27	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	83
Tabel 5.28	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. RAPP Sektor Sungai Mandau di Kabupaten Siak Tahun 2019	42
Gambar 5.1 Hasil Pengujian Normalitas Data.....	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3 : Output SPSS Uji Instrument Penelitian

Lampiran 4 : Output SPSS Analisis Deskriptif Variabel

Lampiran 5 : Output SPSS Regresi Linear Sederhana

Lampiran 6 : Tabel Distribusi (R Tabel, T Tabel)



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di Indonesia pada masa kini berkembang sangat pesat. Banyak perusahaan-perusahaan asing maupun lokal bermunculan di Indonesia. Mereka memilih membangun perusahaan di Indonesia karena mereka tahu di Negara ini kaya akan sumber daya alamnya. Indonesia juga memiliki pangsa pasar yang nantinya akan menguntungkan dalam segi penjualan. Dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial.

Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi

pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin (Frans Farlen, 2011).

Manajemen sumber daya manusia mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain.

Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektifitas tidak akan tercapai. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan apapun bentuk atau tujuannya, hal ini pula yang akan berdampak pada kinerja karyawan pada suatu organisasi ataupun perusahaan (Ike Rachmawati, 2008).

Mengenai kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan

dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan pada suatu organisasi atau perusahaan (Aprina Wardani, 2017).

PT. Riau Andalan Pulp & Paper (PT. RAPP) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pulp dan kertas. PT. RAPP didirikan oleh Bapak Sukanto Tanoto. Awalnya merupakan bisnis keluarga tetapi sekarang menjadi bisnis internasional. Pada mulanya proyek yang dibangun adalah plywood mill (pengolahan kayu lapis) dalam skala kecil, kemudian diberi nama Raja Garuda Mas (RGM). Pada bulan Agustus 1975, plywood mill ini diresmikan oleh Presiden Soeharto. Plywood mill ini merupakan dasar dari RGM group. Proyek berikutnya adalah PT. Indorayon Utama yang mulai beroperasi pada tahun 1989 yang bergerak dalam industri tekstil. Setelah itu, didirikan kraft pulp mill (Riau Pulp) pada tahun 1992 dan mulai beroperasi sejak tahun 1995. Pada awal operasinya perusahaan ini mampu memproduksi sekitar 750.000 ton pulp/tahun dengan kualitas pulp internasional. Perusahaan ini tergabung dalam APRIL Group (Asia Pasific Resources International Limited) yang berpusat di Singapura. Salah satu pemegang saham utama APRIL Group adalah RGMI (Raja Garuda Mas Internasional). Sekitar 85% pulp hasil dari proses produksi

didistribusikan keluar negeri sedangkan sisanya digunakan untuk konsumsi dalam negeri. Negara-negara tujuan ekspor pulp PT RAPP antara lain: Eropa, Amerika, China, Korea, India, Taiwan, Jepang, Australia serta negara-negara di Asia Tenggara.

PT. Riau Andalan Pulp And Paper (RAPP) Sektor Sungai Mandau terdiri dari lima bagian yaitu: *Common Service, Forest Protection, Platation, Planning*, dan *Harvesting*. SK Menhut No. 327/Menhut-II/209, memiliki blok di daerah: Baserah, Cerenti, Langgam, Logas, Sungai Mandau, Pelalawan, Teso Timur, Teso Barat dan Ukui seluas 253020 Ha. Dimana untuk daerah Sungai Mandau luasnya 24,780 Ha. Dari pabrik yang mereka miliki saat ini, Riau Andalan Pulp And Paper (RAPP) memproduksi tiga jenis kertas, yakni *Customer Roll, Cut Size*, dan *Folio*. Tiga jenis kertas itu sebagian dipakai untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri dengan merek *Paper One*, dan sebagian lain diekspor.

Penelitian ini akan difokuskan kepada karyawan bagian *Harvesting* pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau di Kabupaten Siak, untuk lebih jelasnya mengenai data karyawan akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Komposisi Karyawan Bagian Harvesting Pada PT. RAPP
Sektor Sungai Mandau
Tahun 2019

No	Posisi/Bagian	Jumlah Karyawan
1	Manager Wood Supply	1
2	Askep Wood Suply	1
3	PCS Controller	1
4	Harvesting Asisten	5
5	HE Trainer	2
6	Loading Asisten	2

No	Posisi/Bagian	Jumlah Karyawan
7	TUK Asisten	2
8	Road Asisten	1
9	Dispatcher	3
10	Inspector Road	2
11	Inspector Loading	8
12	Admin TUK	1
13	Asisten Jetty OPT	1
14	Mandor Harvesting	4
15	Asisten Opex	2
Total Jumlah Karyawan		36 Orang

Sumber: PT. RAPP Siak, 2019

Setelah melakukan indentifikasi terdapat target panen yang tidak tercapai oleh karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau dimana data panen tersebut yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Target Harvesting PT. RAPP Sektor Sungai Mandau Kabupaten Siak
Periode Tahun 2017- 2018

No	Bulan	Target Harvesting (Loging/Ton)	Realisasi (Loging/Ton)
1	Oktober	4.550 (159.250 Ton)	4.500 (151.553 Ton)
2	November	4.550 (159.250 Ton)	4.430 (149.400 Ton)
3	Desember	4.550 (159.250 Ton)	4.200 (155.206 Ton)
4	Januari	4.600 (175.400 Ton)	4.331 (158.600 Ton)
5	Februari	4.600 (175.400 Ton)	4.311 (157.012 Ton)
6	Maret	4.600 (175.400 Ton)	4.221 (158.241 Ton)
Jumlah		1.003.950 Ton	930.012 Ton
Rata-Rata Perbulan		167.325 Ton	155.002 Ton

Sumber: PT. RAPP Siak, 2019

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat dari tabel loging diatas tidak tercapainya target loging pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) Sungai Mandau, dimana rata-rata yang terealisasi untuk enam bulan terakhir yaitu 155.002 loging/ton,

seharusnya untuk target rata-ratanya yaitu 167.325 loging/ton. Maka indikasi awal dapat dinyatakan adanya permasalahan kinerja karyawan yang menurun dan kemampuan kerja yang belum efektif dan efisien pada PT. PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) di Sungai Mandau. Jika hal ini terus berlanjut maka akibatnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) Sektor Sungai Mandau.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul “*Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT RAPP Sektor Sungai Mandau*”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan khususnya pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam bentuk penulisan ilmiah.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian, kemudian akan disajikan juga pembahasan sebagai intisari dari hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran sebagai bahan masukan untuk pihak terkait dengan penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Hasil yang dicapai (prestasi) seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan pada suatu organisasi disebut kinerja. Kinerja menampakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan kinerja yang baik, seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan. Kemauan dan usaha menghasilkan motivasi, kemudian setelah ada motivasi seseorang akan menampilkan perilaku untuk bekerja.

Pengertian atau definisi kinerja menurut Moeheriono (2012:96), adalah kinerja berasal dari kata-kata *job performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

Riniwati (2011:50), menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer.

Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009:54), kinerja pegawai yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan prestasi atas keberhasilan organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di bandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Pasolong, 2007:176).

Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005:178).

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja karyawan yaitu merupakan hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan usaha, kecakapan, pengalaman dan kemampuannya baik dalam mengatur waktu maupun menjalankan tugas itu sendiri dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Dari bentuk tanggung jawab dari suatu organisasi atau individu tertentu terhadap wewenang yang telah diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dengan hasil sesuai yang diharapkan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2006) dalam (Harsuko Riniwati, 2011:55), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai, untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau agar berkinerja lebih baik lagi. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan

balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian dapat memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, serta menyusun rencana peningkatan kinerja.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2012:14), mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur

e) Job Design.

Selanjutnya Robbins (2008:50), menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)
3. Faktor Individu (*Personal*)

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:10), secara spesifik tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Sedangkan tujuan penilaian kinerja bagi para karyawan menurut Griffin (2004:38), dapat dibagi menjadi dua yaitu:

1. Tujuan Evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan *rating* deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang.

Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Menurut Rivai (2009), tujuan dan manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, insentif, dan lain-lain.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk menjaga tingkat kinerja.
5. Meningkatkan motivasi kerja.

6. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
7. Sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.

2.1.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233), terdapat 5 dimensi dalam mengukur kinerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan, adapun dimensi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan, meliputi:
 - a. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.
 - b. Penyelesaian pekerjaan lebih banyak dibandingkan karyawan lain.
2. Kualitas pekerjaan, meliputi:
 - a. Mampu bekerja tanpa pengawasan.
 - b. Mampu bekerja sesuai standar mutu perusahaan.
3. Ketepatan waktu, meliputi:
 - a. Ketepatan waktu sesuai target yang ditetapkan perusahaan.
 - b. Tepat waktu dalam memulai pekerjaan.
4. Kehadiran, meliputi:
 - a. Mampu meminimalisir ketidakhadiran.
 - b. Karyawan disiplin dalam bekerja.
5. Kemampuan kerjasama, meliputi:
 - a. Memiliki kontribusi kepada karyawan lain tanpa diminta.

- b. Mampu bekerjasama dengan karyawan lain.

2.2 Kemampuan Kerja

2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa “kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”.

Kemudian Handoko (2001:117) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2011:67), secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Untuk itulah faktor kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam 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 diatas 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 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Robbin (2008), berikut ini adalah jenis-jenis kemampuan kerja yang harus dimiliki oleh karyawan di perusahaan antara lain yaitu:

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi.

“Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok”, (Robbins, 2008:67).

2. Kemampuan fisik

Robbins (2008:61) menjelaskan bahwa Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.2.3 Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Menurut Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor pendidikan formal

Untuk mencapai kemampuan sesuai dengan tujuannya, pendidikan diselenggarakan melalui jalur pendidikan sekolah (pendidikan formal) dan jalur pendidikan luar sekolah (pendidikan non formal). Jalur pendidikan sekolah (pendidikan formal) terdapat jenjang pendidikan sekolah, jenjang pendidikan sekolah pada dasarnya terdiri dari pendidikan prasekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

2. Faktor pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan dan pengembangan adalah: Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan, Membantu masalah operasional, Mempersiapkan karyawan untuk promosi/memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

3. Faktor pengalaman kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap

bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya.

2.2.4 Komponen Kemampuan Kerja

Menurut Schumacher (dalam Sinamo, 2011:6), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:

1. Keterampilannya

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

2. Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3. Etos Kerjanya

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

Berdasarkan penjelasan diatas maka diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kemampuan karyawan tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap menjadi potensi belaka. Jika diperhatikan, ketiga komponen tersebut memang berada dalam diri setiap manusia, maka dengan peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kinerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.5 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2008), adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja seseorang di perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual, meliputi:
 - a. Memahami pekerjaan yang dibebankan.
 - b. Mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan.
 - c. Memiliki daya ingat yang tinggi.
 - d. Memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja.
2. Kemampuan fisik, meliputi:
 - a. Tanggap dalam mengerjakan pekerjaan.

- b. Mampu bekerja melebihi jam kerja.
- c. Mampu bekerja walaupun kondisi badan kurang fit.
- d. Mampu bekerja lebih cepat dibandingkan karyawan lain.

2.3 Hubungan Kemampuan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki karyawan menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan di lingkungan pekerjaan. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi.

Simanjuntak (2011), menyatakan bahwa: “Sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dikarenakan alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.”

Kemudian menurut Robbins (2008), tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya kemampuan karyawan.

Menurut Munir (2005), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu: unsur kecakapan, unsur fisik, dan unsur mental. Agar unsur ini saling menunjang maka ketiganya dalam gabungan secara serasi menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan akan menentukan kinerja karyawan dan organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Kiki Rindy Arini (2015)	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Jombang Baru).	Regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%.
2	Murdani (2012)	Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Departemen HRD (<i>Human Resources Development</i>) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci.	Regresi linear berganda.	Secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Dony Tri Prasetyo (2015)	Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang).	Regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Olahan, 2021.

2.5 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Robbins, 2008.

2.6 Hipotesis

Berawal dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

“Diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau”.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) Sektor Kecamatan Sungai Mandau Kabupaten Siak. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produk *pulp* (bubur kertas) dan *paper* (kertas) yang merupakan suatu perusahaan *pulp* terbesar di Asia Pasifik.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kemampuan Kerja (X)	1. Kemampuan intelektual	a. Memahami pekerjaan yang dibebankan. b. Mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan. c. Memiliki daya ingat yang tinggi. d. Memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja.	Ordinal
		2. Kemampuan fisik	e. Tanggap dalam mengerjakan pekerjaan. f. Mampu bekerja melebihi jam kerja. g. Mampu bekerja walaupun kondisi badan kurang fit.	

			h. Mampu bekerja lebih cepat dibandingkan karyawan lain.	
2	Kinerja Karyawan (Y)	1. Jumlah pekerjaan	a. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. b. Penyelesaian pekerjaan lebih banyak dibandingkan karyawan lain.	Ordinal
		2. Kualitas pekerjaan	c. Mampu bekerja tanpa pengawasan. d. Mampu bekerja sesuai standar mutu perusahaan.	
		3. Ketepatan waktu	e. Ketepatan waktu sesuai target yang ditetapkan perusahaan. f. Tepat waktu dalam memulai pekerjaan.	
		4. Kehadiran	g. Mampu meminimalisir ketidakhadiran. h. Karyawan disiplin dalam bekerja.	
		5. Kemampuan kerjasama	i. Memiliki kontribusi kepada karyawan lain tanpa diminta. j. Mampu bekerjasama dengan karyawan lain.	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi harvesting pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau Tahun 2019 yaitu berjumlah 36 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2010:130). Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 36 orang responden. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, artinya keseluruhan dari populasi penelitian dijadikan sebagai sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden atau karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah, yaitu sumber

data yang diperoleh dari pihak PT. RAPP Sektor Sungai Mandau, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti kepada responden yang ditulis kemudian untuk dijawab.

2. Observasi

Yaitu dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti dengan alasan untuk lebih mengetahui mengenai fenomena yang terjadi di lapangan terkait variabel penelitian.

3. Dokumentasi

Yaitu dengan cara mengumpulkan data-data seperti struktur organisasi, sejarah singkat organisasi dan dokumen-dokumen lainnya sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

1. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
2. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau, maka penulis menggunakan analisa regresi linear sederhana yang melibatkan satu variabel X dan satu variabel Y (Hasan, 2009:250).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel diatas, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi data kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Kuesioner

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Corelations* (r-hitung) lebih besar dibandingkan nilai r-tabel seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2013).

Bila korelasi tiap faktor positif dan lebih besar dari nilai r-tabel, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa) $> 0,60$.

2) Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011: 35).

3) Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kemampuan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error.

4) Uji Hipotesis - Uji t (Parsial)

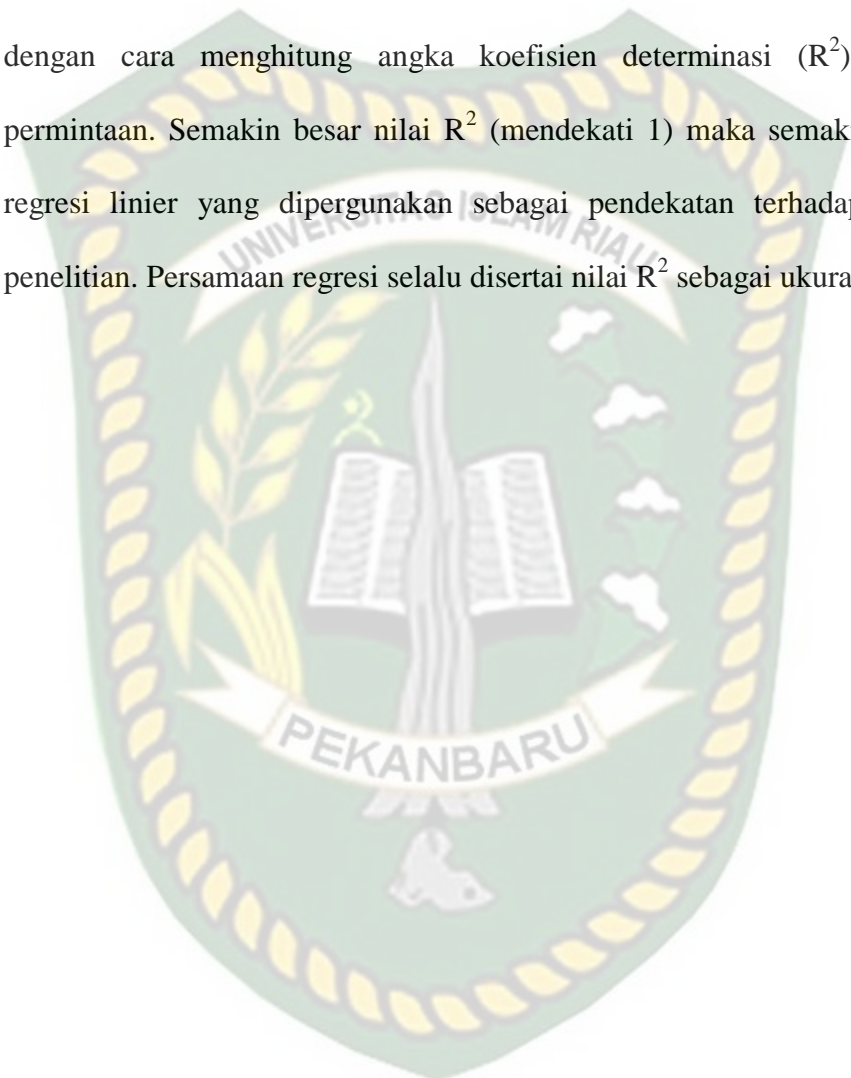
Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terikat maka dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Riau Andalan *Pulp and Paper* (RAPP)

PT. Riau Andalan *Pulp and Paper* merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembuatan pulp dan kertas. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Sukanto Tanoto yang lahir pada tahun 1949 yang bermula dari bisnis keluarga hingga menjadi bisnis internasional. PT Riau Andalan Pulp and Paper merupakan anak perusahaan Raja Garuda Mas Internasional yang merupakan pemegang saham utama pada APRIL Group (*Asia Pacific Resource Internasional Holding Ltd.*) yang telah dikenal dalam dunia bisnis internasional. PT Riau Andalan Pulp and Paper berkedudukan di Jakarta pada tahun 1989. Perusahaan Riau pulp and Paper ini berdiri pada awal tahun 1992, dimana pada saat itu dilakukan survey lapangan untuk lokasi pabrik di Provinsi Riau tepatnya di Desa Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. PT RAPP mendapatkan izin HTI berdasarkan SK Menteri kehutanan No. 327/Menhut-II/1992.

PT Riau Andalan *Pulp and Paper* dibangun dan dirancang untuk mengusahakan pulp dan kertas yang berkualitas tinggi, dimana pulp diproduksi secara kimia dengan proses sulfat (*kraft*). Sistem control diperusahaan ini telah masuk kedalam sistem ISO yang digunakan sebagai tanda untuk menentukan kualitas dunia

dari suatu produk. Beberapa bahan kimia yang digunakan dipabrik diantaranya adalah ClO₂, Cl₂.

Selain itu PT Riau *Andalan Pulp and Paper* merupakan perusahaan swasta yang berkembang pesat dan mendapatkan sertifikat ISO 9002 dan ISO 14001. PT Riau *Andalan Pulp and Paper* merupakan perusahaan yang menggunakan teknologi produksi yang canggih yaitu *superbatch* administrator digester system dan sistem produksi yang telah baik dengan sistem pengontrolan yang canggih serta manajemen yang telah baik, baik dari segi produksinya maupun pada tingkat *cooperate*.

PT Riau *Andalan Pulp and Paper* yang bergerak dalam bidang usaha produksi *pulp* (bubur kertas) dan *paper* (kertas) yang memiliki 4 anak perusahaan, yaitu :

1. Riau Fiber, unit bisnis yang bergerak dalam penyediaan bahan baku kayu.
2. Riau Pulp, unit bisnis yang bergerak dalam memproduksi *pulp* (bubur kertas)
3. Riau Andalan Kertas (RAK), unit bisnis yang bergerak dalam memproduksi kertas, dan
4. Riau Prima Energi (RPE), unit bisnis yang bergerak dalam menghasilkan energi listrik.

Bahan baku proses pembuatan *pulp* Pabrik Riau Pulp adalah kayu yang berasal dari kayu tanaman akasia yang bernama *Acasiamangium* dan *Acasiacrasicarpa* dan *Pinussilvetris*. Kayu yang digunakan perusahaan pada umumnya kayu keras (*hard wood*), sedangkan kayu lunak (*soft wood*) digunakan

dalam jumlah sedikit. Bahan baku untuk proses pembuatan kertas adalah *pulp*, yaitu pulp serat pendek (*hardwood*) dan pulp serat panjang (*softwood*).

Adapun kertas yang dihasilkan PT Riau Andalan *Pulp and Paper* bermerek Dunia Mas dan Paper One. Produk kertas yang berupa gulungan (rolls) lebarnya 480-2200 mm dengan berat 60, 70, 75, 80, 90, 100, 120 gr/m². Lembaran-lembaran kertas yang berbentuk folio sesuai ukuran *standard* dan *customize* memiliki berat 60, 70, 80, 90, 100, dan 120 gr/m². Ukuran kertas yang dipasarkan adalah dalam size A4, A3, F4, NA4 dengan berat 70/80 gr/m².

Pemasaran ditujukan untuk domestik dan ekspor, prioritas masing-masing pemasaran adalah sebagai berikut:

1. Domestik

Pulp yang dihasilkan didistribusikan ke RAK yang merupakan anak perusahaan RGM (Raja Garuda Mas) Group. Selain itu juga didistribusikan ke pabrik-pabrik kertas di Indonesia.

2. Ekspor

Prioritas ekspor ditujukan ke India, Timur Tengah, Eropa, Australia, Taiwan, Japan, Thailand, Korea dan Malaysia. Distribusi pulp 69% ditujukan ke Asia, 22% ke kawasan Eropa dan 9% untuk Indonesia. Sedangkan distribusi kertas 47% ditujukan ke Asia, 23% ke kawasan Eropa, 15% untuk Timur Tengah dan sisanya 15% ke Indonesia.

4.2 Visi dan Misi PT. Riau Andalan *Pulp and Paper* (RAPP)

Untuk melihat visi dan misi PT. RAPP akan diuraikan yaitu sebagai berikut:

Visi :

Menjadi perusahaan pulp dan kertas berskala dunia dengan manajemen dan kinerja terbaik, berkelanjutan, dan menjadi pilihan utama konsumen maupun karyawan.

Misi:

1. Menjalankan pertumbuhan yang berkelanjutan.
2. Menjadi pemimpin pada tiap industri dan segmen pasar pada cakupan area usaha.
3. Memaksimalkan timbal balik keuntungan kepada pemegang saham sejalan dengan tetap berkontribusi kepada perkembangan sosial ekonomi masyarakat lokal dan daerahnya.
4. Menciptakan nilai-nilai melalui teknologi modern dan memberi pengaruh terhadap pengetahuan industri, aset-aset berharga, jaringan, dan sumber daya manusia.

Demi menjaga keberlangsungan usaha PT RAPP menerapkan konsep 3P (*Planet, People, and Profit*). *Planet* yaitu pengelolaan kawasan konservasi, keanekaragaman hayati, pengendalian degradasi kualitas sumber daya alam, pengendalian pencemaran lingkungan, penyiapan lahan tanpa bakar. *People* yaitu penyediaan lapangan kerja / peluang usaha, pemberdayaan masyarakat dan

penuntasan kemiskinan. *Profit* yaitu suplai bahan baku serat berkualitas yang berkelanjutan dengan memastikan terpenuhinya aspek legalitas bahan baku.

4.3 Struktur Organisasi PT. Riau Andalan *Pulp and Paper* (RAPP) Sektor Sungai Mandau

Struktur organisasi merupakan hal penting yang diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas suatu perusahaan. Jika tidak ada organisasi dan koordinasi yang baik dalam suatu perusahaan maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula dan dapat menimbulkan pertentangan dan adanya penyimpangan.

Struktur organisasi atau disebut juga tata raga organisasi ialah suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dan hubungannya antara bidang kerja maupun orang-orang menunjukkan kedudukan, wewenang/tanggung jawab masing-masing organisasi, adanya struktur organisasi kuat sangat diperlukan untuk manajemen, agar rencana manajer dapat terlaksana dengan baik.

Setiap struktur organisasi mempunyai aktivitas-aktivitas yang berbeda pada setiap bagiannya. Struktur organisasi yang baik harus didukung oleh karyawan yang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan serta semangat kerja yang tinggi, sehingga sumber daya dalam perusahaan meningkat. Pembentukan struktur organisasi dimulai dari menganalisa kegiatan-kegiatan pokok. Dalam membentuk struktur organisasi yaitu dengan membuat desain organisasi

(*organization design*), desain organisasi sendiri merupakan pembentukan peran, aktivitas pengolahan dan bentuk hubungan formal.

Didalam organisasi struktur organisasi tersebut memberikan peran, tanggung jawab yang jelas serta memiliki akuntabilitas. Dalam kerangka konsep struktur organisasi banyak dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi antara lain: visi dan misi organisasi, strategi organisasi, model kepemimpinan, kebijakan, prosedur dan budaya organisasi.

Faktor eksternal yang mempengaruhi desain struktur organisasi seperti: pelanggan, supplier, pemerintah, aturan formal, hukum dan perundangan, teknologi, manajemen serta stakeholder lainnya (masyarakat, komunitas dll) kesemua faktor tersebut sangat mempengaruhi proses desain organisasi.

Pimpinan perusahaan mempunyai tugas mengkoordinir dalam pemberian tugas, struktur organisasi digambarkan dalam bentuk skema atau diagram yang menunjukkan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan dari setiap bagian dengan masing-masing fungsi yang ada dalam organisasi.

Sebelum mengetahui lebih lanjut struktur organisasi pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau di Kabupaten Siak maka terlebih dahulu penulis akan mengemukakan pengertian organisasi. Menurut Manullang (2012: 52), organisasi merupakan suatu proses penetapan pembagian pekerjaan yang dilakukan pembatasan tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antara unsur-

unsur organisasi sehingga mungkin orang dapat bekerjasama seefektif mungkin untuk mencapai suatu tujuan.

Struktur organisasi dapat dibedakan berdasarkan pengelompokan, antara lain:

a. Organisasi garis

Pada organisasi garis ini kekuasaan dan tanggung jawab bergabung, setiap tingkatan penghuni dari atas sampai kebawah dimana masing-masing mereka bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Organisasi fungsional

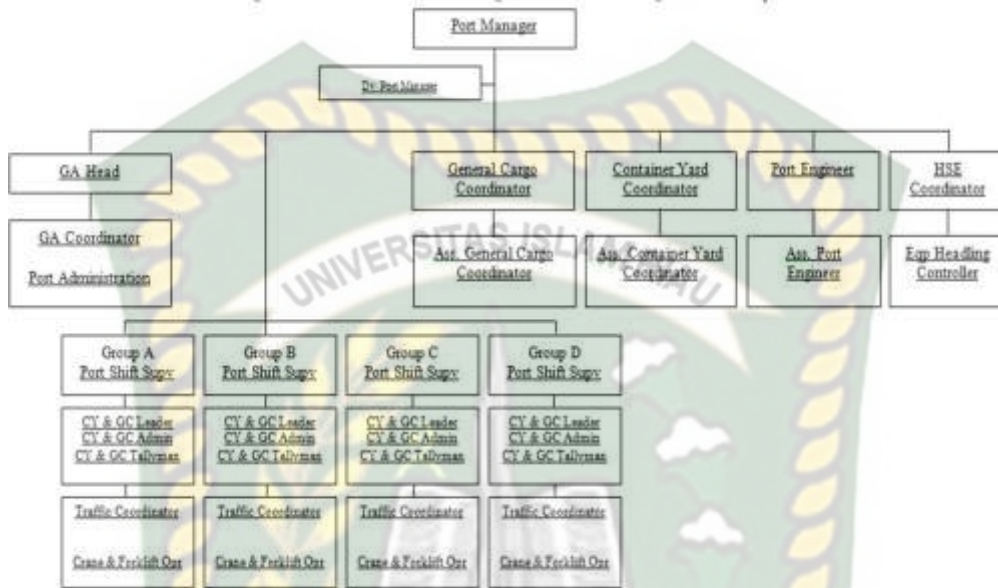
Pada organisasi ini lalu lintas kekuasaan tidak langsung, tiap-tiap atasan tidak mempunyai sejumlah bawahan yang tugas bawahan tertentu dapat menerima perintah dari setiap orang setingkat lebih dari kedudukannya.

c. Organisasi garis dan staff (*Line Organization*)

Organisasi ini mempunyai perpaduan perbaikan dari organisasi garis dan fungsional.

Sehubungan dengan pengertian diatas maka struktur organisasi yang digunakan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau di Kabupaten Siak ini termasuk organisasi garis, karena kekuasaan dan tanggung jawab bawahan langsung pada atasan masing-masing pimpinan. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau di Kabupaten Siak dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. RAPP Sektor Sungai Mandau di Kabupaten Siak
Tahun 2019



Sumber: PT. RAPP *Buatan Port* Kabupaten Siak, 2019

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab v ini peneliti akan mencoba melakukan analisis secara lebih mendalam terhadap hasil penelitian. Data primer yang telah dikumpulkan peneliti dapatkan lewat penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian, untuk jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 36 orang responden tepatnya yaitu karyawan bagian Harvesting pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau.

Dalam sub bab identitas responden terdiri dari beberapa sub bagian lagi, diantaranya ialah: jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden, dan lama masa kerjanya di perusahaan. Untuk lebih detailnya akan dibahas sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36	100,00
2	Perempuan	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.1 diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian seluruhnya memiliki karakteristik dengan jenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase 100.00%. Hal ini dikarenakan yang dijadikan sebagai sampel atau fokus responden yaitu karyawan bagian Harvesting pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau. Perusahaan dalam merekrut karyawan pada posisi/bagian ini merasa tidak terlalu membutuhkan karyawan dengan jenis kelamin Perempuan.

5.1.2 Tingkat Usia Responden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan tingkat usia yang dimilikinya:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	5	13,89
2	30 – 39	20	55,56
3	40 – 49	11	30,55
4	Diatas 50	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.2 diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian dengan kategori usia antara 30 sampai 39 tahun terdapat 20 orang dengan persentase 55.56%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan kategori usia

antara 40 sampai 49 tahun terdapat 11 orang dengan persentase 30.55%, dan selanjutnya kategori usia antara 20 sampai 29 tahun ada 5 orang karyawan dengan persentase 13.89%. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan bagian Harvesting pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau secara umum dengan karakteristik kategori usia antara 30 sampai 39 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditempuhnya:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	31	86,11
2	Diploma (D3)	1	2,78
3	Strata Satu (S1)	4	11,11
4	Magister (S2)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.3 diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian dengan pendidikan tamatan SMA/Sederajat terdapat 31 orang dengan persentase 86.11%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan tamatan Strata Satu (S1) terdapat 4 orang dengan persentase 11.11%, dan selanjutnya karyawan dengan pendidikan tamatan Diploma (D3) hanya ada 1 orang karyawan dengan persentase 2.78%. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa

karyawan bagian Harvesting pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau secara umum dengan karakteristik tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

5.1.4 Lama Bekerja Responden

Melalui tabel berikut akan dikelompokkan karakteristik responden berdasarkan lamanya masa kerja karyawan dalam memberikan kontribusi di perusahaan:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	-	-
2	1 – 5 tahun	8	22,22
3	6 – 10 tahun	27	75,00
4	Diatas 10 tahun	1	2,78
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.4 diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian dengan lama masa kerja di perusahaan antara 6 sampai 10 tahun terdapat 27 orang karyawan dengan persentase 75.00%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan lama masa kerja 1 sampai 5 tahun yaitu terdapat 8 orang dengan persentase 22.22%, sedangkan karyawan dengan lama masa kerja di perusahaan diatas 10 tahun hanya ada 1 orang karyawan dengan persentase 2.78%. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan bagian

Harvesting pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau secara umum sudah bekerja di perusahaan sekitar 6 sampai 10 tahun.

5.2 Uji Instrument Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang telah dikumpulkan. Arti valid disini adalah kuesioner yang telah diisi oleh para responden jawabannya benar (tepat) sesuai dengan keadaan yang ia rasakan sesungguhnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian validitas adalah dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Apabila nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel, maka dapat dikatakan data penelitian sudah valid. Sebaliknya apabila nilai r-hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai r-tabel, maka data penelitian dikatakan tidak valid.

Nilai r-hitung dalam penelitian ini didapat melalui hasil pengolahan data melalui program SPSS, sedangkan untuk nilai r-tabel didapatkan melalui tabel distribusi r. Perhitungan untuk nilai r-tabel yakni sebagai berikut:

$df = N - 2$, dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

$df = 36 - 2 = 34$, melalui tabel distribusi r maka diketahui nilai r-tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,339.

Selanjutnya untuk hasil interpretasi uji validitas lebih jelasnya akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
1	Kemampuan Kerja (X)	X _{.1}	0,784	0,339	Valid
		X _{.2}	0,733	0,339	Valid
		X _{.3}	0,793	0,339	Valid
		X _{.4}	0,856	0,339	Valid
		X _{.5}	0,741	0,339	Valid
		X _{.6}	0,617	0,339	Valid
		X _{.7}	0,720	0,339	Valid
		X _{.8}	0,779	0,339	Valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0,863	0,339	Valid
		Y _{.2}	0,837	0,339	Valid
		Y _{.3}	0,632	0,339	Valid
		Y _{.4}	0,547	0,339	Valid
		Y _{.5}	0,597	0,339	Valid
		Y _{.6}	0,648	0,339	Valid
		Y _{.7}	0,544	0,339	Valid
		Y _{.8}	0,874	0,339	Valid
		Y _{.9}	0,490	0,339	Valid
		Y _{.10}	0,421	0,339	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 terlihat bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing nilai r-hitung nya lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data dari seluruh indikator pada penelitian ini telah valid atau dapat dipercaya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan telah reliabel atau tidak.

Dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Artinya reliabel merupakan konsistensi dari hasil tes (pengujian data).

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai cronbach alpha atau koefisien alfa dengan batas nilai reliabilitas yaitu 0,60. Apabila nilai cronbach alpha lebih besar dibandingkan 0,60, maka dapat dikatakan data penelitian sudah reliabel. Sebaliknya apabila nilai cronbach alpha lebih kecil dibandingkan 0,60, maka data penelitian dikatakan tidak reliabel.

Nilai cronbach alpha dalam penelitian ini didapat melalui hasil pengolahan data melalui program SPSS, sedangkan untuk batas nilai reliabilitas sudah ketentuan dari beberapa pendapat ahli dalam buku statistik (metodologi penelitian).

Untuk hasil interpretasi uji reliabilitas lebih jelasnya akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Pengambilan Keputusan
1	Kemampuan Kerja (X)	0,890	0,60	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,853	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 terlihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel kemampuan kerja (X) dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan batas reliabilitas ($0,890 > 0,60$), begitu juga dengan variabel kinerja karyawan (Y) nilai cronbach's alpha lebih besar dibandingkan dengan batas reliabilitas ($0,853 > 0,60$),. Artinya ialah data pada penelitian ini telah reliabel atau layak digunakan karena telah menunjukkan konsistensi.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1 Analisis Kemampuan Kerja (X)

Kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas yang dimiliki oleh individu karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas pekerjaannya di perusahaan tempat dimana ia bekerja. Indikator dalam mengukur kemampuan kerja karyawan di perusahaan pada penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian dimensi, yaitu: dimensi kemampuan intelektual, dan dimensi kemampuan fisik.

Untuk dimensi kemampuan intelektual terdiri dari 4 indikator, diantaranya: memahami pekerjaan yang dibebankan, mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan, memiliki daya ingat yang tinggi, dan memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja. Kemudian untuk dimensi kemampuan fisik juga terdiri atas 4 indikator, yaitu: tanggap dalam mengerjakan pekerjaan, mampu bekerja melebihi jam kerja, mampu bekerja walaupun kondisi badan kurang fit, dan mampu bekerja lebih cepat dibandingkan karyawan lain.

Terkait dengan tanggapan dari responden penelitian mengenai variabel kemampuan kerja ini, akan dibahas melalui tabel-tabel seperti berikut:

1. Dimensi Kemampuan Intelektual

Tabel 5.7
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mempunyai kemampuan dalam memahami pekerjaan yang dibebankan kepadanya

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	7	19,44
2	Setuju (S)	19	52,78
3	Cukup Setuju (CS)	8	22,22
4	Tidak Setuju (TS)	2	5,56
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.7 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mempunyai kemampuan dalam memahami pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 19 orang dengan persentase 52.78%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju yaitu terdapat 8 orang dengan persentase 22.22%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju terdapat 7 orang dengan persentase 19.44%, dan karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju yaitu ada sebanyak 2 orang dengan persentase 5.56%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai

Mandau mempunyai kemampuan dalam memahami pekerjaan yang dibebankan kepadanya berada dalam kategori Setuju.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan memang terlihat secara umum karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan beban kerjanya di perusahaan. Hal ini selain didorong oleh pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga pelatihan-pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, karyawan juga bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan.

Tabel 5.8
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	3	8,33
2	Setuju (S)	21	58,33
3	Cukup Setuju (CS)	11	30,56
4	Tidak Setuju (TS)	1	2,78
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.8 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pekerjaan. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 21 orang dengan persentase 58.33%, kemudian diikuti

oleh karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju yaitu terdapat 11 orang dengan persentase 30.56%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju terdapat 3 orang dengan persentase 8.33%, dan karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju yaitu ada sebanyak 1 orang dengan persentase 2.78%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pekerjaan berada dalam kategori Setuju.

Hasil temuan yang peneliti dapatkan di lapangan terlihat bahwa secara umum karyawan PT. RAPP Sektor Sungai Mandau saling menjaga kepercayaan antar sesama rekan kerja, mencari solusi terbaik jika terjadinya konflik, menjaga komitmen kerja dengan baik serta bertanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya. Itulah mengapa karyawan mampu mengatasi hambatan yang terjadi didalam menjalankan pekerjaan baik itu hambatan secara personal maupun tim.

Tabel 5.9
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan intelektual dengan mempunyai daya ingat yang tinggi

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	13,89
2	Setuju (S)	18	50,00
3	Cukup Setuju (CS)	12	33,33
4	Tidak Setuju (TS)	1	2,78
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.9 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan intelektual dengan mempunyai daya ingat yang tinggi. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 18 orang dengan persentase 50.00%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju yaitu terdapat 12 orang dengan persentase 33.33%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju terdapat 5 orang dengan persentase 13.89%, dan karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju yaitu ada sebanyak 1 orang dengan persentase 2.78%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan intelektual dengan mempunyai daya ingat yang tinggi berada dalam kategori Setuju.

Manajer personalia pada PT. RAPP dalam proses rekrutmen karyawan telah melakukan seleksi secara ketat sesuai dengan SOP perusahaan. Selain itu setiap tahunnya para karyawan akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dari perusahaan yang tujuannya untuk pengembangan kemampuan karyawan.

Tabel 5.10

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	4	11,11
2	Setuju (S)	14	38,89
3	Cukup Setuju (CS)	16	44,44
4	Tidak Setuju (TS)	2	5,56
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.10 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja di perusahaan. Karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju terdapat 16 orang dengan persentase 44.44%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Setuju yaitu terdapat 14 orang dengan persentase 38.89%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju terdapat 4 orang dengan persentase 11.11%, dan karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju yaitu ada sebanyak 2 orang dengan persentase 5.56%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja di perusahaan berada dalam kategori Cukup Setuju.

Melalui pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan terlihat memang benar keterampilan karyawan dalam menggunakan peralatan kerja sudah memadai, karena hal ini sudah menyangkut bidang pekerjaannya sehari-hari di lingkungan kerja. Jadi mereka para karyawan tidak canggung lagi dan sudah paham dalam mengoperasikan peralatan kerja.

2. Dimensi Kemampuan Fisik

Tabel 5.11
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tanggap dalam mengerjakan tugas-tugasnya di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	8	22,22
2	Setuju (S)	15	41,67
3	Cukup Setuju (CS)	11	30,56
4	Tidak Setuju (TS)	2	5,56
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.11 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tanggap dalam mengerjakan tugas-tugasnya di perusahaan. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 15 orang dengan persentase 41.67%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju yaitu terdapat 11 orang dengan persentase 30.56%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban

Sangat Setuju terdapat 8 orang dengan persentase 22.22%, dan karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju yaitu ada sebanyak 2 orang dengan persentase 5.56%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tanggap dalam mengerjakan tugas-tugasnya di perusahaan berada dalam kategori Setuju.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan karyawan memang terlihat selalu tanggap didalam mengerjakan tugas-tugasnya di perusahaan, hal ini dikarenakan semangat kerja yang tinggi dimiliki karyawan, salah satu dari karyawan juga memberikan pernyataan bahwa tugas pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus dijalankan sebaik-baiknya dengan sepenuh hati dan ikhlas.

Tabel 5.12
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja lembur apabila diminta oleh atasannya

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	13,89
2	Setuju (S)	17	47,22
3	Cukup Setuju (CS)	14	38,89
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.12 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja lembur apabila diminta oleh atasannya. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 17 orang dengan persentase 47.22%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju yaitu terdapat 14 orang dengan persentase 38.89%, dan karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju terdapat 5 orang dengan persentase 13.89%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja lembur apabila diminta oleh atasannya berada dalam kategori Setuju.

Dari pengamatan di lapangan secara umum memang benar karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau bersedia dan mampu bekerja lembur jika diminta oleh atasannya di perusahaan. Selain merupakan tanggung jawabnya atas komitmen kepada perusahaan, mereka juga termotivasi karena akan mendapatkan tambahan penghasilan dari uang lembur yang diberikan pihak perusahaan.

Tabel 5.13

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja dengan baik walaupun keadaan menunjukkan kondisi badan yang kurang fit

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	7	19,44
2	Setuju (S)	14	38,89
3	Cukup Setuju (CS)	14	38,89
4	Tidak Setuju (TS)	1	2,78
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.13 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja dengan baik walaupun keadaan menunjukkan kondisi badan yang kurang fit. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 14 orang dengan persentase 38.89%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju yaitu terdapat 14 orang dengan persentase 38.89%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju terdapat 7 orang dengan persentase 19.44%, dan karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju yaitu ada sebanyak 1 orang dengan persentase 2.78%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja dengan baik walaupun keadaan menunjukkan kondisi badan yang kurang fit berada dalam kategori Setuju.

Seperti yang telah peneliti jelaskan sebelumnya karyawan PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki profesionalitas yang tinggi di lingkungan kerja, karena itulah bagaimanapun keadaannya karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.

Tabel 5.14
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan untuk bekerja lebih cepat dibandingkan karyawan lain

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	10	27,78
2	Setuju (S)	17	47,22
3	Cukup Setuju (CS)	7	19,44
4	Tidak Setuju (TS)	2	5,56
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.14 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan untuk bekerja lebih cepat dibandingkan karyawan lain. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 17 orang dengan persentase 47.22%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu terdapat 10 orang dengan persentase 27.78%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju terdapat 7 orang dengan persentase 19.44%, dan karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju yaitu ada sebanyak 2 orang

dengan persentase 5.56%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan untuk bekerja lebih cepat dibandingkan karyawan lain berada dalam kategori Setuju.

Semangat kerja yang tinggi serta motivasi yang ada dalam diri karyawan, membuat personal karyawan berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik terhadap perusahaan. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat sudah menjadi budaya organisasi pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau, tujuannya ialah agar pekerjaan selesai tepat waktu, tidak molor, dan bisa melanjutkan pekerjaan lain selanjutnya.

Untuk mempermudah dalam menganalisis kemampuan kerja karyawan secara umum, maka akan disajikan tabel rekapitulasi secara menyeluruh yang tersaji lewat tabel berikut:

Tabel 5.15
Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja (X)

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Kemampuan Intelektual							
1	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mempunyai kemampuan dalam memahami pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	7	19	8	2	-	36
	Skor/Bobot Nilai	35	76	24	4	0	139
2	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pekerjaan.	3	21	11	1	-	36

	Skor/Bobot Nilai	15	84	33	2	0	134
3	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan intelektual dengan mempunyai daya ingat yang tinggi.	5	18	12	1	-	36
	Skor/Bobot Nilai	25	72	36	2	0	135
4	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja di perusahaan.	4	14	16	2	-	36
	Skor/Bobot Nilai	20	56	48	4	0	128
Dimensi Kemampuan Fisik							
5	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tanggap dalam mengerjakan tugas-tugasnya di perusahaan.	8	15	11	2	-	36
	Skor/Bobot Nilai	40	60	33	4	0	137
6	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja lembur apabila diminta oleh atasannya.	5	17	14	-	-	36
	Skor/Bobot Nilai	25	68	28	0	0	121
7	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja dengan baik walaupun keadaan menunjukkan kondisi badan yang kurang fit.	7	14	14	1	-	36
	Skor/Bobot Nilai	35	56	42	2	0	135
8	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan untuk bekerja lebih cepat dibandingkan karyawan lain.	10	17	7	2	-	36
	Skor/Bobot Nilai	50	68	21	4	0	143
Total Skor/Bobot Nilai		245	540	265	22	0	1072

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 yaitu tabel rekapitulasi, diketahui bahwa jumlah bobot nilai pada variabel kemampuan kerja (X) ialah sebesar 1072. Lebih jelasnya terkait penjelasan mengenai bobot nilai diatas, akan diuraikan lebih rincinya dibawah ini:

Berikut adalah perhitungan terkait nilai maksimal, nilai minimal, dan interval koefisien yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 8 \times 5 \times 36 = 1440$$

$$\text{Nilai Minimal} = 8 \times 1 \times 36 = 288$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{1440 - 288}{5} = 230,4$$

Maka diketahui nilai interval koefisien adalah sebesar 231 (pembulatan), dan langkah selanjutnya adalah penilaian interval kelas.

$$\text{Sangat Baik} = 1209 - 1440$$

$$\text{Baik} = 978 - 1209$$

$$\text{Cukup Baik} = 747 - 978$$

$$\text{Kurang Baik} = 516 - 747$$

$$\text{Tidak Baik} = 288 - 516$$

Jadi untuk variabel kemampuan kerja jawaban responden berada pada kategori “Baik” karena skornya yaitu sebesar 1072 yang berada pada range 978 – 1209. Dari penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan tingkat kemampuan kerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Mandau sudah tergolong baik.

5.3.2 Analisis Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai standar dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Indikator dalam mengukur kinerja karyawan di perusahaan pada penelitian ini terbagi menjadi 5 bagian dimensi, yaitu: dimensi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan dimensi kemampuan kerjasama.

Masing-masing dari dimensi di atas terdiri dari 2 indikator. Untuk dimensi jumlah pekerjaan indikatornya yaitu: penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, dan penyelesaian pekerjaan lebih banyak dibandingkan karyawan lain. Selanjutnya pada dimensi kualitas pekerjaan indikatornya yaitu: mampu bekerja tanpa pengawasan, dan mampu bekerja sesuai standar mutu perusahaan. Kemudian untuk dimensi ketepatan waktu yaitu: ketepatan waktu sesuai target yang ditetapkan perusahaan, dan tepat waktu dalam memulai pekerjaan. Untuk dimensi kehadiran indikatornya: mampu meminimalisir ketidakhadiran, dan karyawan disiplin dalam bekerja. Sedangkan yang terakhir pada dimensi kemampuan kerjasama indikatornya ialah: memiliki kontribusi kepada karyawan lain tanpa diminta, dan mampu bekerjasama dengan karyawan lain.

Terkait dengan tanggapan dari responden penelitian mengenai variabel kinerja karyawan ini, akan dibahas melalui tabel-tabel seperti berikut:

1. Dimensi Jumlah Pekerjaan

Tabel 5.16
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	4	11,11
2	Setuju (S)	12	33,33
3	Cukup Setuju (CS)	11	30,56
4	Tidak Setuju (TS)	9	25,00
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.16 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 12 orang dengan persentase 33.33%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju yaitu terdapat 11 orang dengan persentase 30.56%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju terdapat 9 orang dengan persentase 25.00%, dan karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu ada sebanyak 4 orang dengan persentase 11.11%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP

Sektor Sungai Mandau mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan berada dalam kategori Setuju.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di lapangan terlihat karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau benar dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Hasil kerjanya pun telah cukup sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Tabel 5.17
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih banyak dibandingkan karyawan lain

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	4	11,11
2	Setuju (S)	15	41,67
3	Cukup Setuju (CS)	8	22,22
4	Tidak Setuju (TS)	9	25,00
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.17 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih banyak dibandingkan karyawan lain. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 15 orang dengan persentase 41.67%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban

Tidak Setuju yaitu terdapat 9 orang dengan persentase 25.00%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju terdapat 8 orang dengan persentase 22.22%, dan karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu ada sebanyak 4 orang dengan persentase 11.11%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih banyak dibandingkan karyawan lain berada dalam kategori Setuju.

Mengenai kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan untuk perusahaan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau secara umum telah sesuai dengan rencana tahunan yang ditetapkan perusahaan dan harapannya kedepan dapat melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.

2. Dimensi Kualitas Pekerjaan

Tabel 5.18
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasannya

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	8	22,22
2	Setuju (S)	24	66,67
3	Cukup Setuju (CS)	3	8,33
4	Tidak Setuju (TS)	1	2,78
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.18 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian

mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasannya. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 24 orang dengan persentase 66.67%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu terdapat 8 orang dengan persentase 22.22%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju terdapat 3 orang dengan persentase 8.33%, dan karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju yaitu ada sebanyak 1 orang dengan persentase 2.78%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasannya berada dalam kategori Setuju.

Secara umum karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau didalam menjalankan pekerjaannya telah mampu bekerja secara mandiri, profesional dan tanpa harus diawasi oleh atasan, karena bagi mereka pekerjaannya saat ini sudah menjadi kebutuhan setiap harinya dan merupakan tanggung jawab yang harus ditunaikan untuk perusahaan.

Tabel 5.19

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja sesuai standar operaasional prosedur (SOP) perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	10	27,78
2	Setuju (S)	23	63,89
3	Cukup Setuju (CS)	3	8,33
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.19 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 23 orang dengan persentase 63.89%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu terdapat 10 orang dengan persentase 27.78%, dan karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju terdapat 3 orang dengan persentase 8.33%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan berada dalam kategori Setuju.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai telah mampu bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Standar operasional prosedur kerja yang ada saat ini sudah dirangkum dalam suatu buku pedoman/petunjuk kerja oleh pihak manajemen perusahaan dalam bentuk buku saku. Tujuannya ialah agar masing-masing karyawan lebih memahami lagi mengenai aturan dan target yang harus dicapai karyawan baik individu maupun tim setiap tahunnya untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

3. Dimensi Ketepatan Waktu

Tabel 5.20

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai target yang ditetapkan perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	13,89
2	Setuju (S)	28	77,78
3	Cukup Setuju (CS)	1	2,78
4	Tidak Setuju (TS)	2	5,56
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.20 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 28 orang dengan persentase 77.78%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu terdapat 5 orang dengan persentase 13.89%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju terdapat 2 orang dengan persentase 5.56%, dan karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju yaitu ada sebanyak 1 orang dengan persentase 2.78%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga ketepatan waktu dalam

menyelesaikan tugasnya sesuai target yang ditetapkan perusahaan berada dalam kategori Setuju.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan di lapangan terlihat bahwa secara umum karyawan selalu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, baik itu menyangkut pekerjaan di lapangan maupun laporan tertulis (laporan bulanan) yang disampaikan setiap awal bulan kepada atasan.

Tabel 5.21
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tepat waktu dalam memulai pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	16,67
2	Setuju (S)	25	69,44
3	Cukup Setuju (CS)	5	13,89
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.21 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tepat waktu dalam memulai pekerjaan. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 25 orang dengan persentase 69.44%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu terdapat 6 orang dengan persentase

16.67%, dan karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju terdapat 5 orang dengan persentase 13.89%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tepat waktu dalam memulai pekerjaan berada dalam kategori Setuju.

Terkait dengan disiplin waktu dalam bekerja, karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau juga selalu menjaga ketepatan waktu baik pada saat masuk jam kerja ataupun dalam memulai pekerjaannya. Hal ini terlihat dari rekapan absensi karyawan yang menunjukkan tingkat kehadiran yang baik. Selain dari pada itu atasan juga melakukan pengawasan pada saat jam kerja dan melakukan *breafing* pagi setiap bulan agar tetap terjaganya semangat, dan motivasi diri karyawan dalam bekerja.

4. Dimensi Kehadiran

Tabel 5.22

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan dalam meminimalisir ketidakhadiran bekerja di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	8	22,22
2	Setuju (S)	24	66,67
3	Cukup Setuju (CS)	4	11,11
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.22 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan dalam meminimalisir ketidakhadiran bekerja di perusahaan. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 24 orang dengan persentase 66.67%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu terdapat 8 orang dengan persentase 22.22%, dan karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju terdapat 4 orang dengan persentase 11.11%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan dalam meminimalisir ketidakhadiran bekerja di perusahaan berada dalam kategori Setuju.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di lapangan memang benar karyawan dapat meminimalisir ketidakhadiran dalam bekerja, hal ini disebabkan karena setiap karyawan telah ditekankan untuk selalu menjaga kebugaran, stamina tubuh agar tetap fit sehari-hari. Jikalau karyawan dalam keadaan sakit, harus ada surat keterangan *medical check up* dari dokter yang mengharuskan karyawan untuk istirahat dulu bekerja beberapa hari kedepan.

Tabel 5.23

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga disiplin diri dalam bekerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	4	11,11
2	Setuju (S)	13	36,11
3	Cukup Setuju (CS)	10	27,78
4	Tidak Setuju (TS)	9	25,00
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.23 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga disiplin diri dalam bekerja. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 13 orang dengan persentase 36.11%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju yaitu terdapat 10 orang dengan persentase 27.78%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju terdapat 9 orang dengan persentase 25.00%, dan karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu ada sebanyak 4 orang dengan persentase 11.11%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga disiplin diri dalam bekerja berada dalam kategori Setuju.

Dari pengamatan di lapangan memang benar secara umum karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga disiplin diri dalam bekerja. Manajemen perusahaan yang baik telah membentuk pribadi diri karyawan untuk selalu menjaga disiplin kerja, loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

5. Dimensi Kemampuan Kerjasama

Tabel 5.24
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kontribusi kepada karyawan lain tanpa diminta

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	13,89
2	Setuju (S)	29	80,56
3	Cukup Setuju (CS)	2	5,56
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.24 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kontribusi kepada karyawan lain tanpa diminta. Karyawan yang memberi jawaban Setuju terdapat 29 orang dengan persentase 80.56%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu terdapat 5 orang dengan persentase 13.89%, dan karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju

terdapat 2 orang dengan persentase 5.56%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kontribusi kepada karyawan lain tanpa diminta berada dalam kategori Setuju.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, antar sesama karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau saling memiliki sifat gotong royong di lingkungan kerja. Apabila melihat rekan kerja mengalami kendala dalam pekerjaan atau membutuhkan bantuan, maka karyawan yang lain akan senantiasa saling membantu.

Tabel 5.25
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerjasama dengan karyawan lain di lingkungan kerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	7	19,44
2	Setuju (S)	23	63,89
3	Cukup Setuju (CS)	4	11,11
4	Tidak Setuju (TS)	2	5,56
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		36	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan pemaparan melalui tabel 5.25 diatas, maka dapat diinterpretasikan respon dari karyawan yang menjadi sampel penelitian mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerjasama dengan karyawan lain di lingkungan kerja. Karyawan yang

memberi jawaban Setuju terdapat 23 orang dengan persentase 63.89%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberi jawaban Sangat Setuju yaitu terdapat 7 orang dengan persentase 19.44%, selanjutnya karyawan yang memberi jawaban Cukup Setuju terdapat 4 orang dengan persentase 11.11%, dan karyawan yang memberi jawaban Tidak Setuju yaitu ada sebanyak 2 orang dengan persentase 5.56%. Oleh karena itu peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa jawaban responden mengenai Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerjasama dengan karyawan lain di lingkungan kerja berada dalam kategori Setuju.

Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau tidak hanya mampu bekerja secara personal, bekerja dengan tim pun memiliki kemampuan yang baik. Inilah salah satu kunci yang membuat tercapainya kinerja karyawan yang baik di perusahaan.

Untuk mempermudah dalam menganalisis kinerja karyawan secara umum, maka akan disajikan juga tabel rekapitulasi secara menyeluruh yang tersaji lewat tabel berikut:

Tabel 5.26
Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
Dimensi Jumlah Pekerjaan							
1	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	4	12	11	9	-	36
	Skor/Bobot Nilai	20	48	33	18	0	119
2	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih banyak dibandingkan karyawan lain.	4	15	8	9	-	36
	Skor/Bobot Nilai	20	60	24	18	0	122
Dimensi Kualitas Pekerjaan							
3	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja tanpa pengawasan dari atasannya.	8	24	3	1	-	36
	Skor/Bobot Nilai	40	96	9	2	0	147
4	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan.	10	23	3	-	-	36
	Skor/Bobot Nilai	50	92	9	0	0	151
Dimensi Ketepatan Waktu							
5	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai target yang ditetapkan perusahaan.	5	28	1	2	-	36

	Skor/Bobot Nilai	25	112	3	4	0	144
6	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu tepat waktu dalam memulai pekerjaan.	6	25	5	-	-	36
	Skor/Bobot Nilai	30	100	15	0	0	145
Dimensi Kehadiran							
7	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kemampuan dalam meminimalisir ketidakhadiran bekerja di perusahaan.	8	24	4	-	-	36
	Skor/Bobot Nilai	40	96	12	0	0	148
8	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau selalu menjaga disiplin diri dalam bekerja.	4	13	10	9	-	36
	Skor/Bobot Nilai	20	52	30	18	0	120
Dimensi Kemampuan Kerjasama							
9	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau memiliki kontribusi kepada karyawan lain tanpa diminta.	5	29	2	-	-	36
	Skor/Bobot Nilai	25	116	9	0	0	150
10	Karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau mampu bekerjasama dengan karyawan lain di lingkungan kerja.	7	23	4	2	-	36
	Skor/Bobot Nilai	35	92	12	4	0	143
Total Skor/Bobot Nilai		305	864	156	64	0	1389

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.26 yaitu tabel rekapitulasi, diketahui bahwa jumlah bobot nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 1389. Lebih jelasnya terkait penjelasan mengenai bobot nilai diatas, akan diuraikan lebih rincinya dibawah ini:

Berikut adalah perhitungan terkait nilai maksimal, nilai minimal, dan interval koefisien yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 10 \times 5 \times 36 = 1800$$

$$\text{Nilai Minimal} = 10 \times 1 \times 36 = 360$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{1800 - 360}{5} = 288$$

Maka diketahui nilai interval koefisien adalah sebesar 288, dan langkah selanjutnya adalah penilaian interval kelas.

$$\text{Sangat Baik} = 1512 - 1800$$

$$\text{Baik} = 1224 - 1512$$

$$\text{Cukup Baik} = 936 - 1224$$

$$\text{Kurang Baik} = 648 - 936$$

$$\text{Tidak Baik} = 360 - 648$$

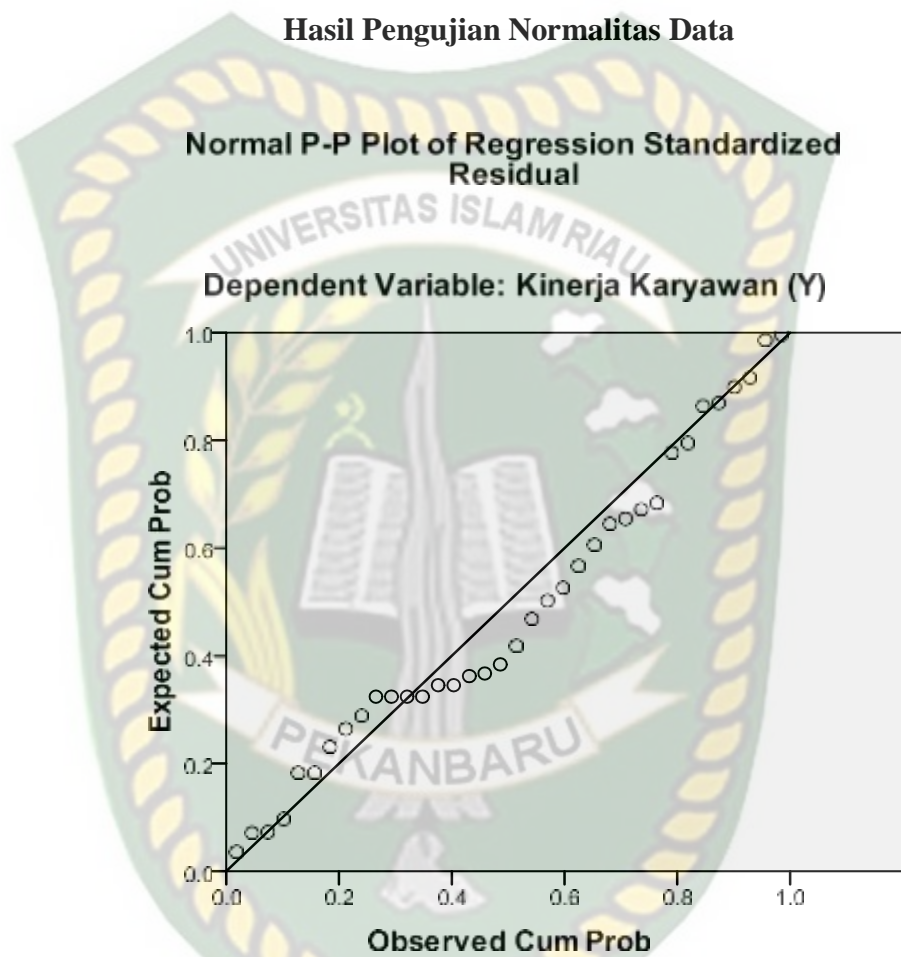
Jadi untuk variabel kinerja karyawan jawaban responden berada pada kategori “Baik” karena skornya yaitu sebesar 1389 yang berada pada range 1224 – 1512. Dari penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Mandau sudah tergolong baik.

5.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011).

Hasil uji normalitas data pada penelitian dapat dilihat pada output SPSS gambar 5.1 berikut ini:

Gambar 5.1
Hasil Pengujian Normalitas Data



Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan gambar 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas, dan ini berarti data tersebut berdistribusi normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini dapat untuk memenuhi hipotesis penelitian.

5.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau di Kabupaten Siak. Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan).

a = Konstanta.

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit.

X = Variabel bebas (Kemampuan Kerja).

e = Standar Error.

Setelah data diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.27
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.554	3.313		4.092	.000
	Kemampuan Kerja (X)	.827	.109	.794	7.617	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = 13,554 + 0,827X + e$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 13,554 artinya jika variabel bebas Kemampuan Kerja (X) nilainya tetap, maka variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 13,554.
- b. Koefisien regresi b sebesar 0,827 artinya jika variabel Kemampuan Kerja (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,827 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan pun juga akan semakin meningkat.

5.5.2 Pengujian Hipotesis (Uji-t Parsial)

Uji-t merupakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai sig. < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai sig. > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k) = t(0,05/2 ; 36 - 2) = t(0,025 ; 34) = 2,03224$.

Maka diketahui **nilai $t_{\text{tabel}} = 2,032$** , dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel 5.27 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai $t_{\text{hitung}} = 7,617 > 2,032$ (t_{tabel}) atau nilai sig. = $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau.

5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa besar tingkat sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan

(Y). Dari analisis data dengan program SPSS diperoleh hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.28
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.620	2.98688

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) sebesar 0,631 atau 63,10%, ini menerangkan bahwa besarnya persentase pengaruh yang diberikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau adalah sebesar 63,10%. Sedangkan sisanya sebesar 36,10% (100,00% - 63,10%) menggambarkan pengaruh dari faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau. Artinya jika kemampuan kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan pun juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Rindy Arini (2015) dan Dony Tri Prasetyo (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2008), tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya kemampuan karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Dari analisis tabel rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat kemampuan kerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Mandau sudah tergolong baik. Kemudian untuk kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Mandau juga dapat dikatakan sudah tergolong baik.
2. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau.
3. Besar persentase pengaruh yang disumbangkan oleh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RAPP Sektor Sungai Mandau yaitu sebesar 63.10%, artinya mampu memberikan sumbangan pengaruh yang begitu signifikan.

6.2 Saran

1. PT. RAPP Sektor Sungai Mandau diharapkan agar dapat mempertahankan, mengembangkan serta meningkatkan lagi kemampuan karyawan di perusahaan dan kinerja karyawan kedepannya secara kontinu, meskipun saat ini sudah tergolong baik.
2. Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, pihak manajemen PT. RAPP Sektor Sungai Mandau dapat melakukannya dengan

memperhatikan kemampuan kerja karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan secara signifikan.

3. Kepada peneliti selanjutnya dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat menambahkan variabel bebas lain yang belum dibahas dalam penelitian ini serta diharapkan melakukan penelitian kedepannya pada lokasi/objek yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini, Kiki Rindy., dkk. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Jombang Baru)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 22, No. 1. Hal. 1–9.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2, Edisi Ke-7*. Alih Bahasa Benyamin Mollan. Jakarta: Prehallindo.
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ike Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munir. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Murdani. 2012. *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen HRD (Human Resounces Development) PT. Pulp and Paper Pangkalan Kerinci*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, Pekanbaru.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prasetyo, Dony Tri., dkk. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 3, No. 1. Hal. 1–9.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja, Edisi 3*. Jakarta: Fakultas UI.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Wardani, Aprina. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Salatiga.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

