

SKRIPSI

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GCI INDONESIA DI PEKANBARU

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



OLEH

ALFITRA

NPM : 145210191

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

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

Pekanbaru,

Saya yang membuat pernyataan



ALFITRA

ABSTRAK

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GCI INDONESIA DI PEKANBARU

Oleh

Alfitra

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian yaitu karyawan bagian *Installer* pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru dengan jumlah 52 orang. Dari rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa kemampuan karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah dikatakan baik, motivasi kerja karyawan sudah baik, dan produktivitas kerja karyawan sudah berjalan dengan baik. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

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 Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru”**.

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 Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah SE., M.Econ selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bapak Suyadi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak berbagi ilmunya, nasehat, serta dukungan moril sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
6. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Pimpinan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru yang telah banyak membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian ini.
8. 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, Desember 2019
Penulis,

Alfitra

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | 11 |
| 2.1 Produktivitas Kerja Karyawan | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja | 11 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ... | 13 |
| 2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja | 16 |
| 2.1.4 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja | 18 |
| 2.1.5 Indikator Produktivitas Kerja | 19 |
| 2.2 Kemampuan | 20 |
| 2.2.1 Pengertian Kemampuan | 20 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| 2.2.2 | Komponen Kemampuan..... | 22 |
| 2.2.3 | Jenis-Jenis Kemampuan | 23 |
| 2.2.4 | Indikator Kemampuan..... | 27 |
| 2.3 | Motivasi Kerja | 27 |
| 2.3.1 | Pengertian Motivasi..... | 27 |
| 2.3.2 | Tiga Elemen Motivasi..... | 31 |
| 2.3.3 | Jenis-Jenis Motivasi | 32 |
| 2.3.4 | Tujuan, Fungsi, dan Faktor-Faktor Motivasi | 33 |
| 2.3.5 | Teori Motivasi..... | 34 |
| 2.3.6 | Indikator Motivasi..... | 40 |
| 2.4 | Hubungan Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan..... | 41 |
| 2.5 | Penelitian Terdahulu..... | 42 |
| 2.6 | Kerangka Pemikiran | 43 |
| 2.7 | Hipotesis | 44 |
| BAB III | : METODE PENELITIAN..... | 45 |
| 3.1 | Lokasi / Objek Penelitian..... | 45 |
| 3.2 | Operasional Variabel Penelitian | 45 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel..... | 47 |
| 3.4 | Jenis dan Sumber Data..... | 48 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 48 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 49 |

| | |
|--|-----------|
| BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 53 |
| 4.1 Sejarah Singkat PT. GCI Indonesia | 53 |
| 4.2 Struktur Organisasi PT. GCI Indonesia di Pekanbaru | 53 |
| 4.3 Tugas dan Fungsi Jabatan | 57 |
| BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 59 |
| 5.1 Identitas Responden | 59 |
| 5.1.1 Jenis Kelamin | 59 |
| 5.1.2 Usia | 60 |
| 5.1.3 Tingkat Pendidikan | 61 |
| 5.1.4 Lama Bekerja | 62 |
| 5.2 Uji Instrument Penelitian | 63 |
| 5.2.1 Uji Validitas | 63 |
| 5.2.2 Uji Reliabilitas | 65 |
| 5.3 Analisis Deskriptif | 67 |
| 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan (X_1) | 67 |
| 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_2) | 81 |
| 5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | 95 |
| 5.4 Uji Normalitas Data | 110 |
| 5.5 Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | 111 |
| 5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda | 111 |

| | |
|--|------------|
| 5.5.2 Uji Hipotesis..... | 113 |
| 5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)..... | 115 |
| 5.6 Pembahasan | 116 |
| BAB VI : PENUTUP..... | 118 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 118 |
| 6.2 Saran..... | 119 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru Tahun 2017 | 3 |
| Tabel 1.2 Kemampuan Karyawan yang diinginkan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru..... | 5 |
| Tabel 1.3 Data Target dan Realisasi Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru tahun 2012-2016..... | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 42 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian | 45 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuesioner | 49 |
| Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 60 |
| Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 61 |
| Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 62 |
| Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas | 64 |
| Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas..... | 66 |
| Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan berhitung secara cepat dan tepat | 67 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 5.8 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik untuk memahami apa yang ia baca dan yang ia dengar | 68 |
| Tabel 5.9 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan penalaran yang baik..... | 69 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki daya ingat yang kuat untuk menunjang kegiatan pekerjaan di perusahaan | 70 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki pengetahuan dalam pemecahan masalah pekerjaan di perusahaan..... | 72 |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu membuat keputusan dengan cepat untuk pemecahan suatu masalah..... | 73 |
| Tabel 5.13 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina | 74 |
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kecekatan dalam melaksanakan tugas di perusahaan..... | 75 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 5.15 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya | 76 |
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu mengendalikan diri dan emosinya dalam lingkungan perusahaan saat terjadi suatu masalah..... | 77 |
| Tabel 5.17 | Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kemampuan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru..... | 79 |
| Tabel 5.18 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan..... | 82 |
| Tabel 5.19 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan..... | 83 |
| Tabel 5.20 | Tanggapan Responden Tentang PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki tujuan yang jelas dan menantang bagi karyawan | 84 |
| Tabel 5.21 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru menerima umpan balik dari perusahaan atas hasil pekerjaannya | 85 |
| Tabel 5.22 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan merasa senang bekerja saat ini pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru | 86 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 5.23 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk mengungguli rekan sekerjanya | 87 |
| Tabel 5.24 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu mengutamakan prestasi dari apa yang ia kerjakan | 88 |
| Tabel 5.25 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya | 90 |
| Tabel 5.26 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru merasa senang memperoleh pujian dari apa yang ia kerjakan..... | 91 |
| Tabel 5.27 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru bekerja dengan maksimal agar memperoleh insentif dari perusahaan | 92 |
| Tabel 5.28 | Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru..... | 93 |
| Tabel 5.29 | Tanggapan Responden Tentang Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru | 96 |
| Tabel 5.30 | Tanggapan Responden Tentang Tingkat absensi karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru tergolong rendah | 97 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 5.31 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik..... | 99 |
| Tabel 5.32 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan | 100 |
| Tabel 5.33 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru diberikan fasilitas kerja yang memadai oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaannya | 101 |
| Tabel 5.34 | Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru..... | 102 |
| Tabel 5.35 | Tanggapan Responden Tentang PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki sistem dan pembagian kerja yang jelas | 103 |
| Tabel 5.36 | Tanggapan Responden Tentang Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan | 104 |
| Tabel 5.37 | Tanggapan Responden Tentang Saya selalu memaksimalkan waktu pekerjaan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru | 105 |
| Tabel 5.38 | Tanggapan Responden Tentang Karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan | 106 |
| Tabel 5.39 | Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru | 107 |

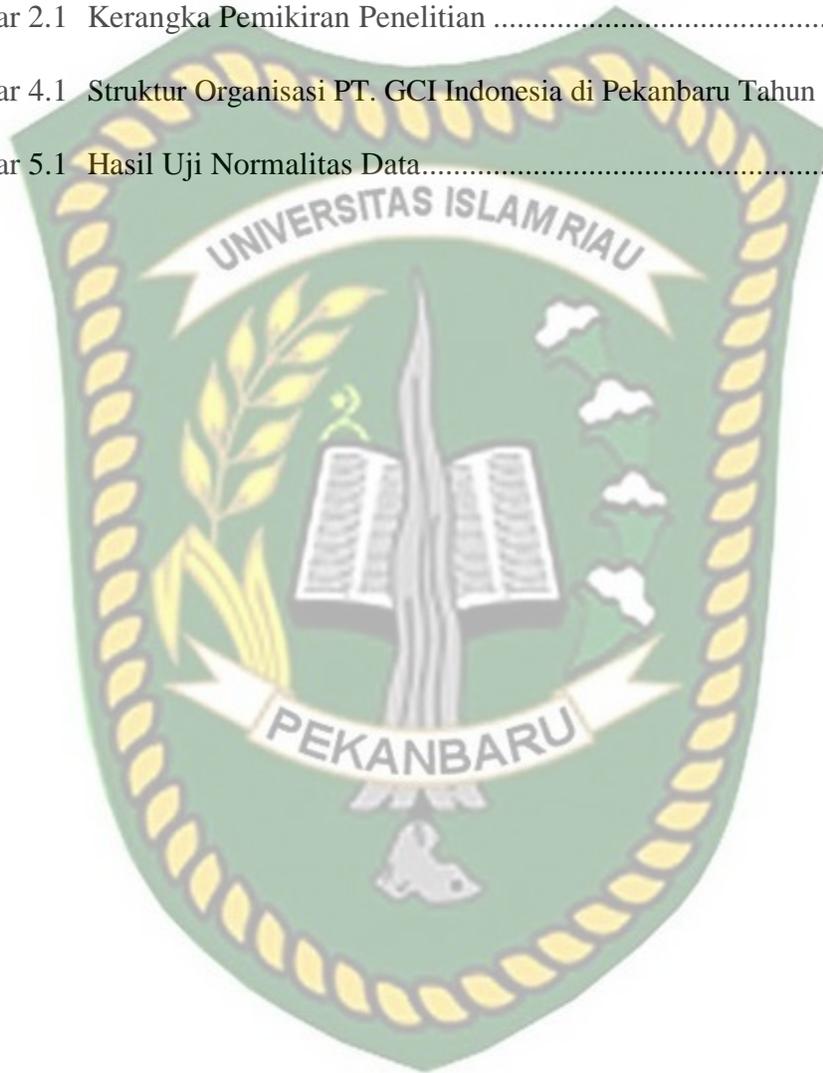
| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 5.40 | Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 112 |
| Tabel 5.41 | Hasil Uji-f (Simultan) | 115 |
| Tabel 5.42 | Hasil Uji Koefisien Determinasi | 116 |



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

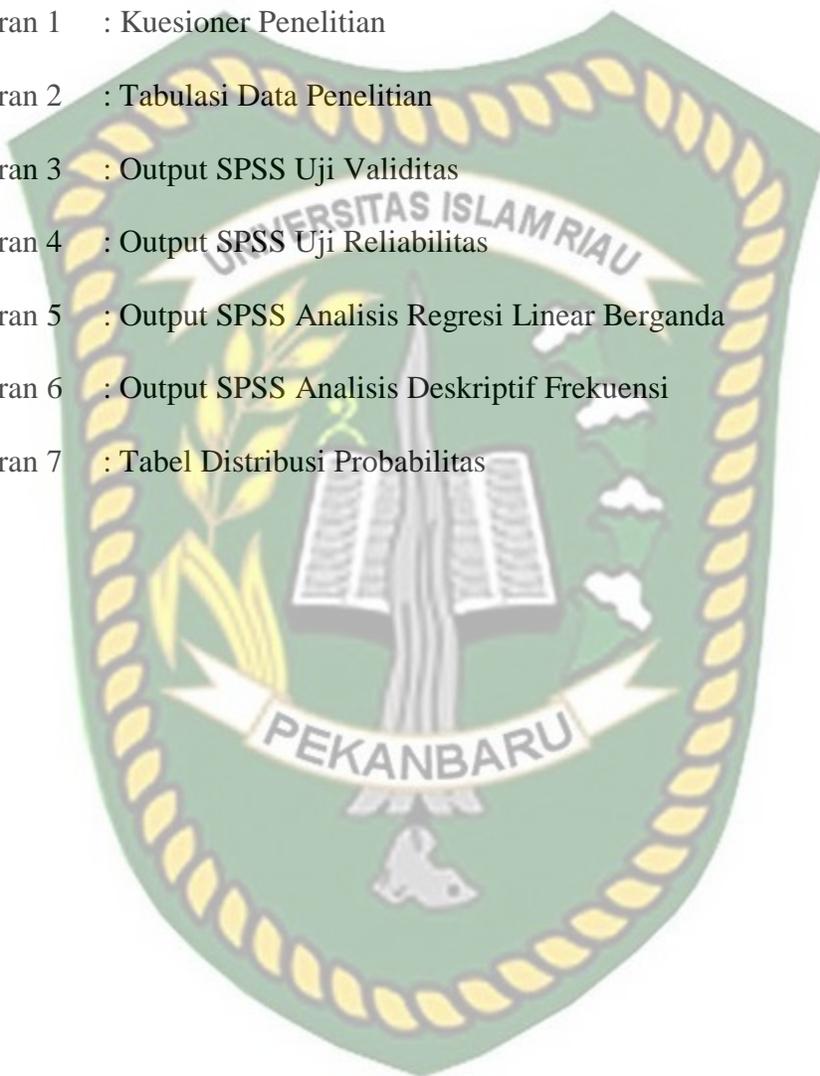
| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian | 44 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. GCI Indonesia di Pekanbaru Tahun 2018 | 56 |
| Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Data..... | 110 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 : Output SPSS Uji Validitas
- Lampiran 4 : Output SPSS Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 6 : Output SPSS Analisis Deskriptif Frekuensi
- Lampiran 7 : Tabel Distribusi Probabilitas



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil yang diinginkan.

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2011:67), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat

menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang juga uang. Untuk itulah kemampuan kerja digunakan mutlak, karena dengan kemampuan karyawan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Selain kemampuan kerja, produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh motivasi, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun motivasi yang berasal dari luar. Karena motivasi merupakan sebagai pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu sudah barang tentu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki produktivitas yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan produktivitas yang dihasilkan tinggi tentunya.

PT. GCI Indonesia di Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa komunikasi dan pengembangan jaringan. Perusahaan ini telah berdiri di Pekanbaru pada tanggal 20 Januari 2012 dibawah lisensi PT.GCI Indonesia yang berpusat di Jakarta. Selain perusahaan ini bergerak dibidang jasa informasi dan komunikasi elektronik, juga menyediakan produk serta layanan komunikasi dan

konsultasi teknik elektronik, layanan nilai tambah telekomunikasi, produk jaringan *mobile* dan produk akses *broadband* kabel dan nirkabel. Sebagai perusahaan penyedia produk dan jasa peningkatan jaringan komunikasi PT.GCI Indonesia di Pekanbaru telah bergabung dalam proyek dengan Indosat, Huawei, Telkomsel dan XL Axiata untuk mengembangkan jaringan GSM, 3G, 3,5G, 4G dan 4,5G.

Adapun data jumlah karyawan yang bekerja pada PT.GCI Indonesia di Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru Tahun 2017

| No | Jabatan/Bagian | Jumlah Karyawan |
|------------------------------|-----------------------|-----------------|
| 1 | Project Manager | 1 |
| 2 | Coordinator | 3 |
| 3 | Project Admin | 5 |
| 4 | Team Document Control | 5 |
| 5 | Project Payment | 1 |
| 6 | Project Control | 1 |
| 7 | Engineer | 10 |
| 8 | Team Leader | 18 |
| 9 | Installer | 52 |
| Total Jumlah Karyawan | | 96 |

Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru tahun 2017 adalah sebanyak 96 orang karyawan. Karyawan terbanyak pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru adalah karyawan bagian Installer. Pada penelitian ini peneliti nantinya akan memfokuskan pada satu departemen yaitu pada bagian installer yang berjumlah 52 orang karyawan,

karena karyawan pada bagian inilah yang menentukan suatu produktivitas perusahaan tersebut.

PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memerlukan produktivitas yang tepat dalam memberikan pelayanan jasa yang baik kepada pengguna dan kliennya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tugas peningkatan sumber daya manusia adalah sangat penting. Melalui manajemen sumber daya manusia, aspek produktivitas kerja karyawan dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, terutama berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan. Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang tenaga kerja yang berkemampuan dan berketerampilan sesuai dengan harapan perusahaan, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitas dari tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan dalam suatu perusahaan terdiri dari individu-individu berlatar belakang kehidupan berbeda-beda satu sama lain, dan memiliki tujuan kadang-kadang berbeda dengan tujuan perusahaan.

Adapun kemampuan karyawan yang diinginkan oleh PT. GCI Indonesia di Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kemampuan Karyawan yang diinginkan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru

| No | Kemampuan | Keterangan |
|----|---|---|
| 1 | Kemampuan berkomunikasi. | Karyawan harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan klien. |
| 2 | Kemampuan fisik yang kuat. | Karyawan bagian installer dituntut harus mempunyai kemampuan fisik yang kuat, karena pada saat di lapangan harus berhadapan dengan terik matahari dan memanjat tower saat pemasangan/pemeliharaan jaringan. |
| 3 | Kemampuan merencanakan, mengatur dan memprioritaskan pekerjaan. | Kemampuan dalam membuat suatu keputusan dan pemecahan masalah di lapangan, dan mencari solusi terbaik terhadap persoalan pekerjaan yang terjadi. |
| 4 | Kemampuan beradaptasi. | Mampu beradaptasi dengan bidang pekerjaannya di perusahaan, dan dapat bekerja sama dengan individu yang berbeda. |
| 5 | Memiliki etika kerja yang kuat dan integritas. | Karyawan harus menjaga etika, nilai moral selama bekerja di perusahaan dan integritas. |
| 6 | Keahlian dibidang pemasangan jaringan dan ketelitian. | Karyawan bagian installer harus terampil, cekatan didalam melaksanakan pekerjaan. |

Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2019.

Penurunan produktivitas kerja karyawan sebuah perusahaan dapat dilihat dari produktivitas dan kontribusinya terhadap perusahaan. Pada PT. GCI Indonesia di pekanbaru untuk melihat produktivitas kerja karyawannya dapat dilihat dari target site dan realisasi site yang dihasilkan untuk perusahaan. Produktivitas kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Data Target dan Realisasi Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru tahun 2012-2016

| Tahun | Target (Site) | Realisasi Kerja (Site) | Persentase (%) |
|-------|---------------|------------------------|----------------|
| 2012 | 1125 | 1140 | 101,33% |
| 2013 | 1155 | 1152 | 99,74% |
| 2014 | 1160 | 1165 | 100,43% |
| 2015 | 1165 | 1162 | 99,74% |
| 2016 | 1180 | 1167 | 98,88% |

Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2019.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat dari tahun 2012 sampai tahun 2016 realisasi kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mengalami peningkatan dan penurunan realisasi kerja yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2012 pencapaian realisasi kerja adalah 101,33%, tahun 2013 dengan persentase 99,74%, tahun 2014 dengan persentase 100,43%, tahun 2015 dengan persentase 99,74% dan pada tahun 2016 dengan persentase 98,88%. Dari sini dapat disimpulkan pada dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2015 dan 2016 realisasi dari target yang ditetapkan perusahaan mengalami penurunan atau realisasi kerja tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dari Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru belum tercapai dengan maksimal.

Belum optimalnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang dicapai PT. GCI Indonesia di Pekanbaru saat ini tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi seperti masalah yang telah diuraikan sebelumnya yaitu mengenai kemampuan dan motivasi kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan dapat mencerminkan produktivitas suatu perusahaan. Hasil penilaian dapat dilihat berdasarkan produktivitas perusahaan yang dicerminkan oleh produktivitas kerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas perusahaan. Dengan perkataan lain produktivitas seorang karyawan baik, maka kemungkinan besar produktivitas perusahaan juga baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Karyawan dalam bekerja siap mental, fisik dan memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yang menjadi tujuan utama perusahaan.

Terlihat adanya suatu permasalahan yang dihadapi oleh PT. GCI Indonesia di Pekanbaru yaitu belum maksimalnya pencapaian target realisasi kerja atau produktivitas kerja karyawan. Untuk tetap unggul bersaing dan mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan pesaing sejenis, maka PT. GCI Indonesia di Pekanbaru harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan merupakan perwujudan dari tingginya kemampuan dan motivasi kerja karyawan yang diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul *“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru”*.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah kemampuan, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
2. Apakah kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

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 instansi mengenai kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam 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

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan 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 metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari instansi yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

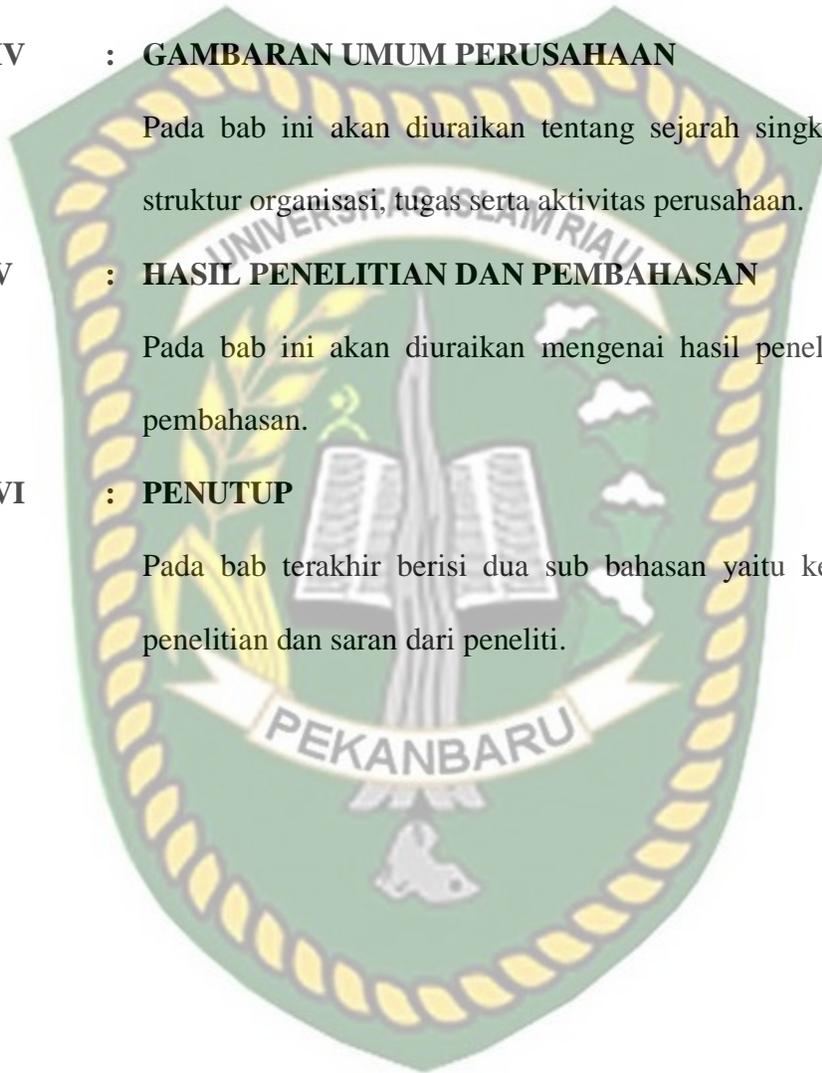
Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian sekaligus pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran dari peneliti.



BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh (Hasibuan, 2013:127), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian

individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:84).

Menurut Sinungan (2014:64), juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
 - a). Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b). Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c). Kondisi kerja
 - d). Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
 - a). Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b). Keaneka ragam tugas
 - c). Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d). Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka

hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 84).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Anoraga (2009: 56-60), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang baik.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
4. Etos kerja.
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja.
10. Disiplin kerja yang keras.

Menurut Payaman (2011:30), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - a). Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b). Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Sinungan (2014), menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih

pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2014: 262).

Menurut Simamora (2012: 612), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia

untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003: 8.5) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, I_n)$$

Dimana:

O_i adalah output, sedangkan adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas; O = Output; I = Input.

Dalam (2014: 23), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan - perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.4 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014:126), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.5 Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2012:612) faktor - faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kuantitas Kerja, meliputi:
 - a. Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan.
 - b. Tingkat absensi karyawan.
2. Kualitas Kerja, meliputi:
 - a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik.
 - b. Tingkat kesalahan.
 - c. Fasilitas kerja.
 - d. Hubungan dengan rekan kerja.

- e. Sistem dan pembagian kerja yang jelas.
3. Ketepatan Waktu, meliputi:
 - a. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.
 - b. Memaksimalkan waktu pekerjaan.
 - c. Waktu yang cukup bagi karyawan.

2.2 Kemampuan

2.2.1 Pengertian Kemampuan

Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh (Robbins, 2011:46), bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

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 Komponen Kemampuan

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 kerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.3 Jenis-Jenis Kemampuan

Setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun

kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik sebagai pekerja bawah, menengah, maupun yang menduduki jabatan pemimpin.

Senada dengan penjelasan mengenai pengertian kemampuan diatas, menurut Greenberg dan Baron, kemampuan merupakan kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Sedangkan Colquitt, Le Pine, dan Wesson membagi kemampuan dalam tiga kategori, yaitu *cognitive, emotional, dan physical*. Secara bersama-sama kemampuan ini menunjukkan pada *what people can do*, apa yang dapat dilakukan orang. Hal ini untuk membedakan dengan kepribadian yang menunjukkan *what people are like*, seperti apa orang itu. (Wibowo, 2013:94).

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat bermacam-macam jenis kemampuan, yaitu:

1. Kemampuan intelektual

Menurut Robbins (2011:46), kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif.

Terdapat lima dimensi kemampuan intelektual, yaitu antara lain:

- a). Kecerdasan numerik (kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat).
- b). Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain).
- c). Penalaran induktif (kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
- d). Penalaran deduktif (kemampuan mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen).
- e). Ingatan (kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu).

2. Kemampuan kognitif

Menurut Robbins (2011:46), kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karna menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.

Terdapat lima tipe kemampuan kognitif, yaitu sebagai berikut:

- a). *Verbal ability*, seperti kemampuan mengkomunikasikan gagasan baik dengan berbicara maupun dengan tertulis.
- b). *Quantitative ability*, kemampuan memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka.

c). *Reasoning ability*, merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan wawasan, aturan dan logika.

d). *Spatial ability*, kemampuan ini berkaitan kemampuan visual, seperti mampu melakukan imajinasi bagaimana sesuatu yang terpisah akan terlihat apabila ditempatkan bersama dengan cara tertentu, contoh seorang arsitek.

e). *Perseptual ability*, kemampuan ini berkenaan dengan mampu mengambil pola informasi dengan cepat meskipun terdapat informasi yang mengganggu, atau bahkan tanpa cukup informasi.

3. Kemampuan fisik

Menurut Robbins (2011:47), kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang semacam. Jadi kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

4. Kemampuan Emosional

Menurut Robbins (2011:47), kemampuan ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

2.2.4 Indikator Kemampuan

Robbins (2011), mengemukakan terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan, antara lain:

1. Kemampuan Intelektual, meliputi:
 - a). Kecerdasan numerik.
 - b). Pemahaman verbal.
 - c). Penalaran.
 - d). Daya ingat.
2. Kemampuan Kognitif, meliputi:
 - a). Pengetahuan dalam pemecahan masalah.
 - b). Kemampuan membuat keputusan dan pemecahan masalah.
3. Kemampuan Fisik, meliputi:
 - a). Kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina.
 - b). Kecekatan.
 - c). Kekuatan dan keterampilan.
4. Kemampuan Emosional, meliputi:
 - a). Kemampuan dalam mengendalikan diri dan emosi.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk

mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Prof. Sri Indrastuti (2014:87), menyatakan bahwa: kata motivasi mempunyai pengertian hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti bergerak. Definisi komprehensif motivasi adalah proses defisiensi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Menurut Hasibuan (2016: 219) “bahwa motivasi adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi berasal dari kata “motif”. Menurut Sardiman (2011:73) mengemukakan bahwa: kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan

sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat- saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/mendesak”.

Menurut Moekijat (dalam Hasibuan (2016:218) bahwa “motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”. Hal ini senada dengan Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 930), mengartikan motivasi sebagai, “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Sedangkan Sardiman (2011: 73) mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

“Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang”.

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Menurut Hasibuan (2016: 93), “memotivasi ini sangat

sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

1. Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
2. Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
3. Tujuan, tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang

dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertindak laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

Sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

2.3.2 Tiga Elemen Motivasi

Menurut Prof. Sri Indrastuti (2014:87), motivasi mencakup tiga elemen yang saling berinteraksi dan saling tergantung:

1. Kebutuhan

Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis dan psikologis. Meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan

kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.

2. Dorongan

Dorongan atau motif adalah dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dari menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi.

3. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada.

2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2016), yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

2.3.4 Tujuan, Fungsi, dan Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Hasibuan (2016: 97), mengungkapkan bahwa:

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

Menurut Sardiman (2011: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*) (Faustino Cardoso Gomes, 2003:180).

2.3.5 Teori Motivasi

Teori-teori motivasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor- faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya akan semakin baik (Hasibuan, 2016: 103). Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik oleh F. W. Taylor

Teori ini dikemukakan oleh Fredrick Wislow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Kebutuhan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Hasibuan, 2016: 104).

b. Maslow's *Need Hierarchy Theory*

Teori ini disebut juga *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A. H. Maslow tahun 1943. Dasar teori ini adalah (a) manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak dan berlanjut sampai akhir hayat. (b)

suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya: hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi. (c) kebutuhan manusia bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut: (1) *Physiological Need*: (2) *Safety and Security Needs*: (3) *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*: (4) *Esteem or Status Needs*: (5) *Self Actualization* (Hasibuan, 2016: 104).

c. Herzberg's *Two Factor Theory*

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”.

Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bila para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier, pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan, seperti: kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervisi oleh manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Hasibuan, 2016:108).

d. Mc. Clelland's *Achivement Motivation Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial.

Mc. Clelland mengelompokan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

- 1). Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement = n.Ach*)
- 2). Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation = n.Af*)
- 3). Kebutuhan akan kekuatan (*Need for Power = n.Pow*) (Hasibuan, 2016: 111).

e. Alderfer's *Existence, Relatedness ang Growth (ERG)Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang diungkapkan oleh A. H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris.

Aldefer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- 1). Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)
- 2). Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)
- 3). Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*) (Hasibuan, 2016: 113).

f. Teori *Motivation Human Relation*

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya.

Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontrak-kontrak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis (Hasibuan, 2016: 115).

g. Teori Motivasi Claude

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- 1). Upah yang layak
- 2). Kesempatan untuk maju
- 3). Pengakuan sebagai individu
- 4). Keamanan kerja
- 5). Tempat kerja yang baik
- 6). Penerimaan oleh kelompok
- 7). Perlakuan yang wajar
- 8). Pengakuan atas prestasi. (Hasibuan, 2016: 115).

2. Teori Proses (*Process theory*)

Menurut Hasibuan (2016: 116), pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kausal yaitu sebab dan akibat.

Teori motivasi proses ini, dikenal atas:

- a). Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
- b). Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- c). Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Sehingga sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan ini menurut Hasibuan (2016: 238-239) terdiri dari dua jenis, yaitu:

- 1). Pengukuhan positif (*positive reinforcement*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat.
- 2). Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat.

2.3.6 Indikator Motivasi

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja / berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto, 2003: 275-276).

Menurut Hamzah B. Uno (2011: 73), dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal, meliputi:
 - a). Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
 - b). Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - c). Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
 - d). Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - e). Memiliki rasa senang dalam bekerja.

- f). Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- g). Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2. Motivasi eksternal, meliputi:

- a). Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b). Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c). Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- d). Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.4 Hubungan Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada dasarnya tingkat kemampuan karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengingat kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang karyawan berbeda-beda. Menurut Yusdi (2010:10), kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Menurut Simanjuntak (dalam Ndraha, 2012:44), menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung (fasilitas) dan supra sarana.

Selanjutnya motivasi dianggap sebagai determinan penting dan utama yang mendorong peningkatan produktivitas/prestasi kerja (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2000). Produktivitas seorang karyawan tergantung pada motivasi

karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang harus diselesaikannya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Hal ini sesuai dengan *goal theory* yang merumuskan bahwa produktivitas merupakan fungsi dari motivasi: $P = f(M)$. Sedangkan menurut *expectancy theory* produktivitas merupakan perkalian antara motivasi dengan kemampuan/*ability* : $P = M \times A$ (Suprihanto, 2003).

2.5 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 berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Analisis | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|---|---|--|
| 1 | Debby Triasmoro (2012) | Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja (Studi kasus di BAPPEDA Kabupaten Kediri). | Metode Analisis Deskriptif, Analisis jalur dengan bantuan program SPSS. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif baik secara langsung maupun secara tidak langsung kepada produktivitas kerja. Sedangkan motivasi hanya mempunyai pengaruh positif langsung terhadap kinerja tetapi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. |

| No | Peneliti | Judul | Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---------------------------|--|--|--|
| 2 | Alimuddin (2015) | Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Bintang Borneo Timur di Samarinda. | Metode Analisis Deskriptif, Regresi Linear Berganda. | Hasil pengujian dari uji-t (menunjukkan variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik yang paling signifikan dan paling berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Putra Bintang Borneo Timur di Samarinda. |
| 3 | Syamsul Hadi Senen (2018) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata. | Metode Analisis Deskriptif, Regresi Linear Berganda. | Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh temuan: tingkat motivasi kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh sangat tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. |

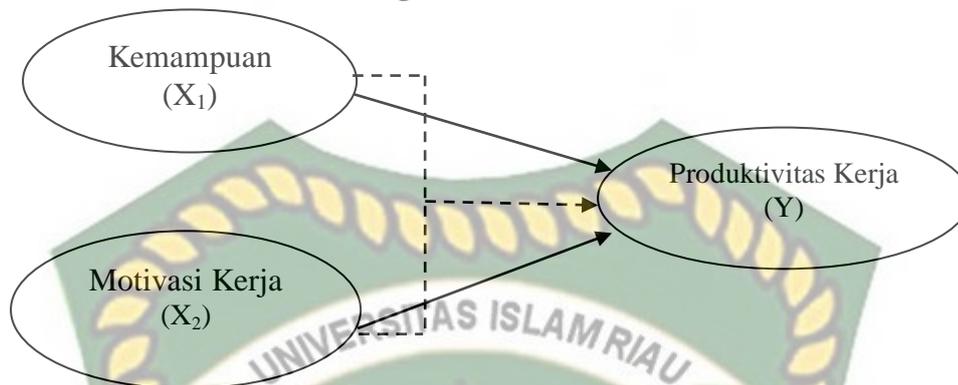
Sumber: Data Olahan, 2019.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009).

Kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Suprihanto, 2003.

2.7 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas serta berbagai teori yang relevan, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
- H2 : Diduga bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
- H3 : Diduga bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. GCI (*Ghuangzhou Communication Institute*) Indonesia Pekanbaru yang beralamat di Jl. Melur Ujung No.47, Sidomulyo Barat Tampan, Kota Pekanbaru. Perusahaan ini adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa komunikasi dan pengembangan jaringan.

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 (X_1), adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. | 1. Kemampuan Intelektual | a. Kecerdasan numerik b. Pemahaman verbal c. Penalaran d. Daya ingat | Ordinal |
| | | 2. Kemampuan Kognitif | e. Pengetahuan dalam pemecahan masalah f. Kemampuan membuat keputusan dan pemecahan masalah | |
| | | 3. Kemampuan Fisik | g. Kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina h. Kecekatan i. Kekuatan dan keterampilan | |
| | | 4. Kemampuan Emosional | j. Kemampuan dalam mengendalikan diri dan emosi | |

| No | Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|----|--|-----------------------|---|---------|
| 2 | Motivasi Kerja (X_2), adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. | 1. Motivasi Internal | <ul style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. e. Memiliki rasa senang dalam bekerja. f. Selalu berusaha mengungguli orang lain. g. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. | Ordinal |
| | | 2. Motivasi Eksternal | <ul style="list-style-type: none"> h. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. i. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. j. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif. | |
| 3 | Produktivitas Kerja (Y), adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. | 1. Kuantitas Kerja | <ul style="list-style-type: none"> a. Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan b. Tingkat absensi karyawan | Ordinal |
| | | 2. Kualitas Kerja | <ul style="list-style-type: none"> c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik d. Tingkat Kesalahan e. Fasilitas kerja f. Hubungan dengan rekan kerja g. Sistem dan pembagian kerja yang jelas | |
| | | 3. Ketepatan Waktu | <ul style="list-style-type: none"> h. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan i. Memaksimalkan waktu pekerjaan j. Waktu yang cukup bagi karyawan | |

Sumber: Data Olahan, 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi, menurut Sugiyono (2013: 115) adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti". Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian installer pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru pada tahun 2017 yaitu berjumlah 52 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 115), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih kelompok yang akan dituju dan ditemui selama penelitian dengan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penentuan jumlah sampel pada penelitian, penulis memfokuskan kepada karyawan bagian *Installer* pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, karena karyawan pada bagian ini yang menentukan suatu produktivitas perusahaan tersebut. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 52 orang responden.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus, artinya keseluruhan dari populasi penelitian dijadikan sebagai sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang berasal dari informasi yang diperoleh langsung dari penilaian responden tentang kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan yang bersifat mendukung analisis penelitian ini, meliputi; gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, serta aktivitas perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang sifatnya primer yang diajukan langsung kepada sumbernya yaitu responden dan diharapkan memberikan jawaban yang penulis butuhkan.

b. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti tentang

kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

- a. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
- b. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, maka penulis menggunakan analisa regresi linear yang melibatkan beberapa variabel (X) dan (Y) (Hasan, 2009:250).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel diatas, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi 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 |
|--------------------------|-------------|------------------|
| SB | Sangat Baik | 5 |
| B | Baik | 4 |
| CB | Cukup Baik | 3 |
| KB | Kurang Baik | 2 |
| TB | Tidak Baik | 1 |

Sumber: Skala Likert.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan mengenai teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu 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 Correlations* lebih besar dibandingkan 0,3 seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2010).

Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, 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 realibel 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 Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ = Kemampuan

X₂ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

4. Uji Hipotesis

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

b. Uji F (Simultan)

Uji-f merupakan pengujian secara simultan (bersama-sama) 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 $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka secara simultan variabel bebas 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 tak bebas 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. GCI Indonesia

PT. GCI (*Ghuangzhou Communication Institute*) Pekanbaru merupakan perusahaan jasa. Perusahaan ini telah berdiri pada tanggal 20 Januari 2012 dibawah lisensi PT. GCI Indonesia yang berpusat di Jakarta. PT. GCI Indonesia di Pekanbaru beralamat di Jalan Melur Ujung Nomor 47, Sidomulyo Barat, Tampan Kota Pekanbaru-Riau.

Perusahaan ini bergerak dibidang jasa informasi dan komunikasi elektronik yang juga menyediakan produk serta layanan komunikasi dan konsultasi teknik elektronik, layanan nilai tambah telekomunikasi, produk jaringan mobile dan produk akses broadband kabel dan nirkabel. Sebagai perusahaan penyedia produk dan jasa peningkatan jaringan komunikasi, PT. GCI Indonesia Pekanbaru telah tergabung dalam proyek Indosat, Huawei, Telkomsel, dan XL Axiata untuk mengembangkan jaringan GSM, 3G, 3,5G, 4G dan 4,5G.

Selain pengembangan jaringan komunikasi PT. GCI Indonesia Pekanbaru juga menyediakan layanan konsultasi perencanaan jaringan radio dengan ruang lingkup pekerjaan yaitu: Perencanaan Frekuensi, Optimalisasi Parameter, Antena Networks untuk memenuhi kebutuhan kapasitas dan frekuensi, Benchmarking jaringan.

4.2 Struktur Organisasi PT. GCI Indonesia di Pekanbaru

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.

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 mengenai struktur organisasi pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru 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:

1. 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.

2. 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.

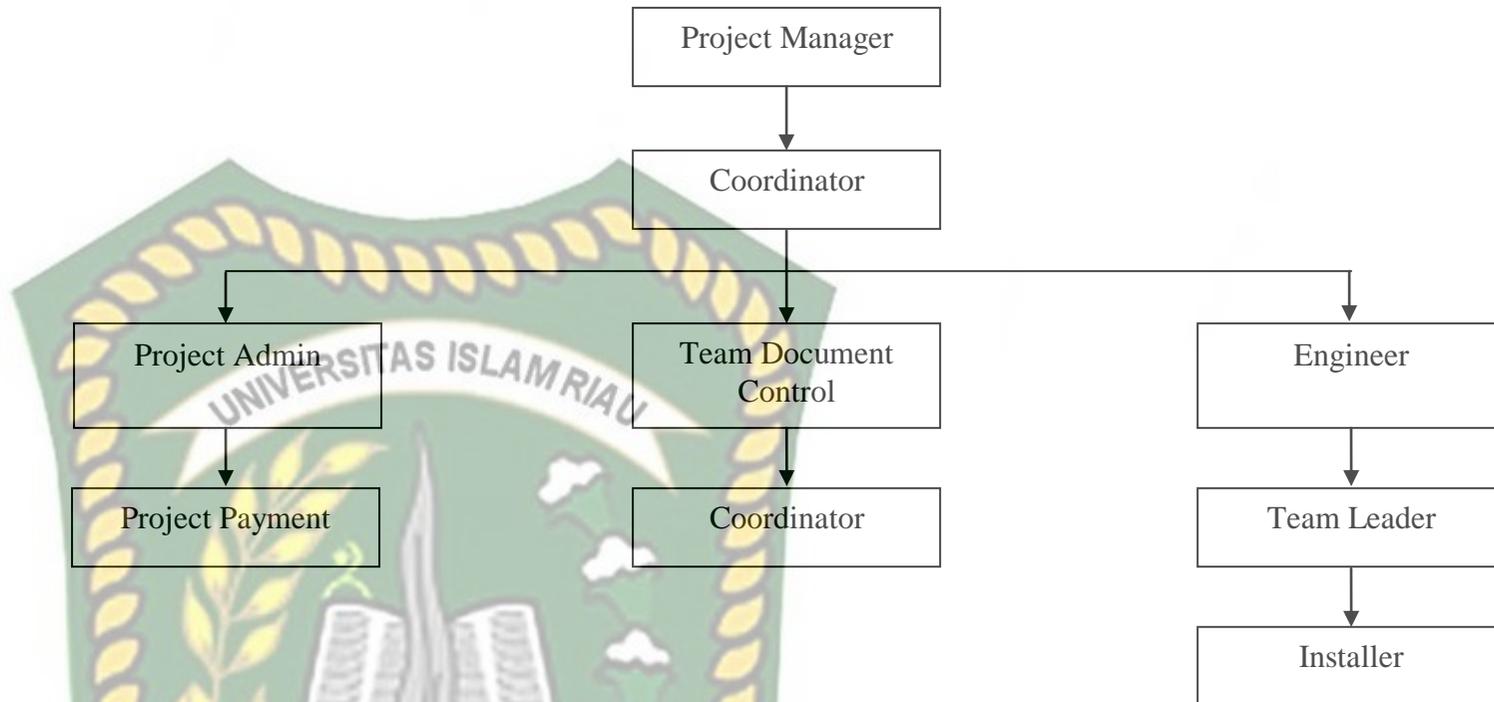
3. Organisasi garis dan staff (*Line Organization*)

Organisasi ini mempunyai perpaduan perbaikan dari organisasi garis dan fungsional.

Sehubungan dengan pengertian diatas, maka struktur organisasi yang digunakan pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru ini termasuk organisasi garis karena kekuasaan dan tanggung jawab bawahan langsung pada atasan masing-masing pimpinan. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi pada PT. GCI Indonesia Pekanbaru dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. GCI Indonesia di Pekanbaru Tahun 2018



Sumber : PT. GCI Indonesia Pekanbaru, 2019.

4.3 Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Project Manager

Project manager adalah pemimpin tertinggi yang bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan kegiatan perusahaan, mempertanggung jawabkan semua kewajiban yang menyangkut laba rugi perusahaan, keuangan dan pemasaran serta sebagai koordinator, komunikator, pengambilan keputusan, dan pengelola perusahaan.

2. Coordinator

Tugas dan tanggung jawab coordinator adalah memberikan saran, konsultasi, bantuan serta melayani seluruh bagian yang ada dalam unsur organisasi, bertindak sebagai perantara antara pimpinan dan bawahan, mengatur rapat dan seminar pimpinan dengan bawahan maupun pihak eksternal perusahaan serta menemani pimpinan dalam pertemuan atau rapat penting jika dirasa perlu oleh pimpinan.

3. Project Admin

Tugas dan tanggung jawab project admin adalah urusan penerimaan proyek dari perusahaan atau pihak eksternal, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan serta mengurus segala bentuk administrasi dari proyek yang dikerjakan oleh perusahaan.

4. Team Document Control

Tugas dan tanggung jawab team document control adalah membantu pimpinan dalam melakukan tugas-tugas harian seperti menyimpan arsip-

arsip yang dinilai penting, menyiapkan bahan-bahan keterangan kepada pimpinan sesuai dengan kebutuhan dalam rapat maupun kegiatan lainnya.

5. Project Payment

Tugas dan tanggung jawab project payment adalah merencanakan, mengelola dan mengatur atau menyimpan dana yang dimiliki perusahaan termasuk didalamnya mengenai pembayaran upah/gaji karyawan.

6. Project Control

Tugas dan tanggung jawab project control adalah memastikan kualitas performansi dalam pelaksanaan proyek sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

7. Engineer

Tugas dan tanggung jawab engineer adalah bertugas mengurus jaringan komputer atau telekomunikasi dalam perusahaan, mengaplikasikan keamanan jaringan dan membuat planing serta topologi jaringan.

8. Team Leader

Tugas dan tanggung jawab team leader adalah mengatur dan memberikan saran atau konsultasi mengenai pekerjaan yang akan atau sedang dikerjakan oleh bagian installer.

9. Installer

Tugas dan tanggung jawab installer adalah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan berupa instalisasi perangkat tower, maintenance, dan pekerjaan lainnya sesuai dengan arahan dari seorang team leadernya masing-masing.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan bagian *Installer* pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 52 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|---------------|
| 1 | Laki-Laki | 52 | 78.41 |
| 2 | Perempuan | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 52 responden pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 52 orang atau 100.00% dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mayoritas karyawannya berjenis kelamin Laki-Laki. Hal ini terjadi karena pada penelitian ini difokuskan kepada karyawan bagian installer yang melakukan pekerjaannya di lapangan, perusahaan memilih untuk mempekerjakan karyawan laki-laki karena dinilai lebih energik dalam melakukan pekerjaan dibidang ini.

5.1.2 Usia

Didalam sebuah perusahaan usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dalam perusahaan tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula tingkat produktivitasnya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Kelompok Umur | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|---------------|
| 1 | 20 s.d 29 | 30 | 57.69 |
| 2 | 30 s.d 39 | 19 | 36.54 |
| 3 | 40 s.d 49 | 3 | 5.77 |
| 4 | >50 | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 52 responden pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 57.69%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 36.54%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 5.77%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun tidak ada. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|---------------|
| 1 | SMA/Sederajat | 52 | 100.00 |
| 2 | Diploma | - | 0.00 |
| 3 | S1 | - | 0.00 |
| 4 | S2 | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 52 responden pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 52 orang atau 100.00%, responden dengan tingkat

pendidikan Diploma, S1, dan responden dengan tingkat pendidikan S2 tidak ada. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat mayoritas responden merupakan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat. Hal ini dikarenakan karyawan pada posisi/bagian installer ini tidak memerlukan latar pendidikan yang tinggi untuk mendukung pekerjaannya.

5.1.4 Lama Bekerja

Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|---------------|
| 1 | < 1 Tahun | 13 | 25.00 |
| 2 | 1-5 Tahun | 22 | 42.31 |
| 3 | 6-10 Tahun | 17 | 32.69 |
| 4 | > 10 Tahun | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 52 responden pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, responden dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebanyak 13 orang atau 25.00%, responden dengan lama masa kerja antara 1-5 tahun adalah sebanyak 22 orang atau 42.31%, responden dengan lama masa kerja antara 6-10 tahun adalah sebanyak 17 orang atau 32.69%, dan responden dengan lama masa kerja diatas 10 tahun tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas karyawan adalah dengan lama masa kerja antara 1-5 tahun yaitu 22 orang atau 42.31%.

5.2 Uji Istrument Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden melalui variabel Kemampuan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran/ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2013:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2013:179), perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r_{hitung} dan r_{tabel} sebagai berikut: Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada

penelitian ini berjumlah sebanyak 52 orang responden. Kemudian untuk menentukan r_{tabel} digunakan rumus: $df = n - 2$, berarti $52 - 2 = 50$. Dari r_{tabel} uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui nilai r_{tabel} sebesar **0,279**.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Kemampuan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, diperoleh hasil output SPSS dan nilai r_{tabel} yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|--------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|------------|
| Kemampuan (X_1) | X _{1.1} | 0.477 | 0.279 | Valid |
| | X _{1.2} | 0.429 | 0.279 | Valid |
| | X _{1.3} | 0.495 | 0.279 | Valid |
| | X _{1.4} | 0.579 | 0.279 | Valid |
| | X _{1.5} | 0.585 | 0.279 | Valid |
| | X _{1.6} | 0.409 | 0.279 | Valid |
| | X _{1.7} | 0.778 | 0.279 | Valid |
| | X _{1.8} | 0.557 | 0.279 | Valid |
| | X _{1.9} | 0.616 | 0.279 | Valid |
| | X _{1.10} | 0.632 | 0.279 | Valid |
| Motivasi Kerja (X_2) | X _{2.1} | 0.821 | 0.279 | Valid |
| | X _{2.2} | 0.571 | 0.279 | Valid |
| | X _{2.3} | 0.829 | 0.279 | Valid |
| | X _{2.4} | 0.628 | 0.279 | Valid |
| | X _{2.5} | 0.793 | 0.279 | Valid |
| | X _{2.6} | 0.699 | 0.279 | Valid |
| | X _{2.7} | 0.714 | 0.279 | Valid |
| | X _{2.8} | 0.750 | 0.279 | Valid |
| | X _{2.9} | 0.779 | 0.279 | Valid |
| | X _{2.10} | 0.802 | 0.279 | Valid |

| Variabel | Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------------|------|----------|--------------|------------|
| Produktivitas Kerja (Y) | Y.1 | 0.740 | 0.279 | Valid |
| | Y.2 | 0.556 | 0.279 | Valid |
| | Y.3 | 0.674 | 0.279 | Valid |
| | Y.4 | 0.701 | 0.279 | Valid |
| | Y.5 | 0.739 | 0.279 | Valid |
| | Y.6 | 0.604 | 0.279 | Valid |
| | Y.7 | 0.795 | 0.279 | Valid |
| | Y.8 | 0.775 | 0.279 | Valid |
| | Y.9 | 0.388 | 0.279 | Valid |
| | Y.10 | 0.737 | 0.279 | Valid |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Kemampuan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas merupakan alat untuk indikator dari variabel dan konstruk, SPSS

memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Batas Reliabilitas | Keterangan |
|----|--------------------------|------------------|--------------------|------------|
| 1 | Kemampuan (X_1) | 0.751 | 0.60 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja (X_2) | 0.904 | 0.60 | Reliabel |
| 3 | Produktivitas Kerja (Y) | 0.856 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel Kemampuan (X_1) sebesar $0.751 > 0.60$, Motivasi Kerja (X_2) sebesar $0.904 > 0.60$, dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar $0.856 > 0.60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan (X_1)

Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini terdapat 4 dimensi untuk mengukur bagaimana kemampuan karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yang meliputi: dimensi kemampuan intelektual, kemampuan kognitif, kemampuan fisik, dan kemampuan emosional. Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi-dimensi tersebut maka akan diuraikan dibawah ini:

1. Dimensi Kemampuan Intelektual

Terdapat 4 indikator untuk mengukur tentang dimensi kemampuan intelektual pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yaitu antara lain: kecerdasan numerik, pemahaman verbal, penalaran, dan daya ingat. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan berhitung secara cepat dan tepat

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 4 | 7.69 |
| 2 | Baik | 44 | 84.62 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 7.69 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan berhitung secara cepat dan tepat. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 43 orang atau 83.62%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan berhitung secara cepat dan tepat berada pada kategori Baik. Karyawan pada PT. GCI di Pekanbaru dinilai telah memiliki kemampuan intelektual yang baik, contohnya terlihat karyawan bagian *installer* mampu menganalisis pekerjaan di lapangan dengan baik. Baik itu pada saat menghitung kerusakan yang terjadi pada pemeliharaan jaringan, pemasangan tower dan lainnya.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik untuk memahami apa yang ia baca dan yang ia dengar

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 5 | 9.62 |
| 2 | Baik | 43 | 82.69 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 7.69 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik untuk memahami apa yang ia baca dan yang ia dengar. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 5 orang atau 9.62%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 43 orang atau 82.69%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik untuk memahami apa yang ia baca dan yang ia dengar berada pada kategori Baik. Dari pengamatan di lapangan karyawan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai juga telah memahami arahan atau tugas yang diberikan *team leader* kepadanya. Arahan ini dilakukan pada saat *breafing* sebelum terjun ke lapangan untuk melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai arahan dari atasannya tersebut.

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan penalaran yang baik

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 4 | 7.69 |
| 2 | Baik | 44 | 84.62 |
| 3 | Cukup Baik | 2 | 3.85 |
| 4 | Kurang Baik | 2 | 3.85 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan penalaran yang baik. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 44 orang atau 84.62%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 2 orang atau 3.85%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 2 orang atau 3.85%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan penalaran yang baik berada pada kategori Baik. Secara umum karyawan bagian *installer* dinilai memiliki nalar yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Contohnya terlihat karyawan baru dengan cepat memahami tugas-tugas pekerjaannya di perusahaan, mereka mengamati para rekan kerja yang senior bagaimana teknis melakukan pemasangan instalasi, pemeliharaan jaringan, dan tower dengan cepat dan baik.

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki daya ingat yang kuat untuk menunjang kegiatan pekerjaan di perusahaan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 10 | 19.23 |
| 2 | Baik | 33 | 63.46 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 11.54 |
| 4 | Kurang Baik | 3 | 5.77 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki daya ingat yang kuat untuk menunjang kegiatan pekerjaan di perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 10 orang atau 19.23%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 33 orang atau 63.46%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 6 orang atau 11.54%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 3 orang atau 5.77%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki daya ingat yang kuat untuk menunjang kegiatan pekerjaan di perusahaan berada pada kategori Baik. Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan daya ingat yang baik. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan pada bagian *installer* ialah berada pada usia produktif.

2. Dimensi Kemampuan Kognitif

Terdapat 2 indikator untuk mengukur tentang dimensi kemampuan kognitif pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yaitu antara lain: pengetahuan dalam pemecahan masalah, dan kemampuan membuat keputusan serta pemecahan masalah. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di
Pekanbaru memiliki pengetahuan dalam pemecahan masalah pekerjaan di
perusahaan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 9 | 17.31 |
| 2 | Baik | 36 | 69.23 |
| 3 | Cukup Baik | 5 | 9.62 |
| 4 | Kurang Baik | 2 | 3.85 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki pengetahuan dalam pemecahan masalah pekerjaan di perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 9 orang atau 17.31%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 36 orang atau 69.23%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 5 orang atau 9.62%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 2 orang atau 3.85%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki pengetahuan dalam pemecahan masalah pekerjaan di perusahaan berada pada kategori Baik. Karyawan bagian *installer* telah mampu menyelesaikan semua persoalan pekerjaan yang ada di perusahaan. Hal ini dikarenakan pengetahuan yang ia miliki, mayoritas karyawan pada bagian

installer pada PT. GCI Pekanbaru ini juga berlatar belakang pendidikan SMK jadi telah ada skill dasarnya dalam bekerja.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu membuat keputusan dengan cepat untuk pemecahan suatu masalah

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 3 | 5.77 |
| 2 | Baik | 47 | 90.38 |
| 3 | Cukup Baik | 2 | 3.85 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu membuat keputusan dengan cepat untuk pemecahan suatu masalah. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 3 orang atau 5.77%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 47 orang atau 90.38%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 2 orang atau 3.85%, disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu membuat keputusan dengan cepat untuk pemecahan suatu masalah berada pada kategori Baik. Dalam menyelesaikan pekerjaan di lapangan karyawan juga telah mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat, apabila terjadi persoalan pekerjaan diluar kemampuan karyawan maka mereka tidak segan menanyakan dan

meminta solusi atas pemecahan persoalan tersebut kepada *team leader* nya masing-masing.

3. Dimensi Kemampuan Fisik

Terdapat 3 indikator untuk mengukur tentang dimensi kemampuan fisik pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yaitu antara lain: kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, dan kekuatan serta keterampilan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 13 | 25.00 |
| 2 | Baik | 35 | 67.31 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 7.69 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 13 orang atau 25.00%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 35 orang atau 67.31%, responden yang memberikan jawaban

Cukup Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina berada pada kategori Baik. Karyawan bagian *installer* pada PT. GCI Pekanbaru telah mampu menjalankan tugas yang membutuhkan banyak stamina di lapangan. Selain memiliki tubuh yang proporsional, para karyawan juga didukung oleh pemahaman teknis yang dimilikinya.

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kecekatan dalam melaksanakan tugas di perusahaan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 7 | 13.46 |
| 2 | Baik | 38 | 73.08 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 11.54 |
| 4 | Kurang Baik | 1 | 1.92 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kecekatan dalam melaksanakan tugas di perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 7 orang atau 13.46%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 38 orang

atau 73.08%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 6 orang atau 11.54%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 1 orang atau 1.92%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kecekatan dalam melaksanakan tugas di perusahaan berada pada kategori Baik. Dari pengamatan di lapangan terlihat bahwa karyawan mampu dengan cekatan menjalankan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan skill yang telah dimiliki karyawan dan bidang pekerjaannya saat ini sudah merupakan kebiasaannya. Contohnya dalam melakukan pemasangan tower karyawan dengan cepat memanjat menara yang begitu tinggi.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 11 | 21.15 |
| 2 | Baik | 36 | 69.23 |
| 3 | Cukup Baik | 5 | 9.62 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 11 orang

atau 21.15%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 36 orang atau 69.23%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 5 orang atau 9.62%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya berada pada kategori Baik. Karyawan bagian *installer* pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai juga telah memiliki keterampilan dalam bekerja. Karyawan mampu bekerja sama dengan timnya masing-masing dan hasil kerja dari karyawan saat ini begitu rapi dan tanpa adanya kesalahan.

4. Dimensi Kemampuan Emosional

Terdapat 1 indikator untuk mengukur tentang dimensi kemampuan emosional pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yaitu antara lain: kemampuan dalam mengendalikan diri dan emosi. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu mengendalikan diri dan emosinya dalam lingkungan perusahaan saat terjadi suatu masalah

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 12 | 23.08 |
| 2 | Baik | 35 | 67.31 |
| 3 | Cukup Baik | 5 | 9.62 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu mengendalikan diri dan emosinya dalam lingkungan perusahaan saat terjadi suatu masalah. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 12 orang atau 23.08%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 35 orang atau 67.31%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 5 orang atau 9.62%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu mengendalikan diri dan emosinya dalam lingkungan perusahaan saat terjadi suatu masalah berada pada kategori Baik. Saat ini kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri dan emosinya di lingkungan perusahaan sudah cukup baik, ini terlihat dari sikap karyawan. Karyawan mampu menjaga hubungan yang harmonis antar sesama karyawan, dan karyawan tidak pernah membawa persoalan pribadinya kedalam lingkungan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel kemampuan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 5.17
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kemampuan Pada
PT. GCI Indonesia di Pekanbaru

| No | Pernyataan | Kategori Jawaban | | | | | Total Skor |
|---------------------------------------|---|------------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| | | SB | B | CB | KB | TB | |
| Dimensi Kemampuan Interlektual | | | | | | | |
| 1 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan berhitung secara cepat dan tepat. | 4 | 44 | 4 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 20 | 176 | 12 | 0 | 0 | 208 |
| 2 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan yang baik untuk memahami apa yang ia baca dan yang ia dengar. | 5 | 43 | 4 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 25 | 172 | 12 | 0 | 0 | 209 |
| 3 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan penalaran yang baik. | 4 | 44 | 2 | 2 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 20 | 176 | 6 | 4 | 0 | 206 |
| 4 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki daya ingat yang kuat untuk menunjang kegiatan pekerjaan di perusahaan. | 10 | 33 | 6 | 3 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 50 | 132 | 18 | 6 | 0 | 206 |
| Dimensi Kemampuan Kognitif | | | | | | | |
| 5 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki pengetahuan dalam pemecahan masalah pekerjaan di perusahaan. | 9 | 36 | 5 | 2 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 45 | 144 | 15 | 4 | 0 | 208 |
| 6 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu membuat keputusan dengan cepat untuk pemecahan suatu masalah. | 3 | 47 | 2 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 15 | 188 | 6 | 0 | 0 | 209 |

| Dimensi Kemampuan Fisik | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|------------|-------------|------------|-----------|----------|-------------|
| 7 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina. | 13 | 35 | 4 | - | - | 52 |
| Bobot Nilai | | 65 | 140 | 12 | 0 | 0 | 217 |
| 8 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kecekatan dalam melaksanakan tugas di perusahaan. | 7 | 38 | 6 | 1 | - | 52 |
| Bobot Nilai | | 35 | 152 | 18 | 2 | 0 | 207 |
| 9 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. | 11 | 36 | 5 | - | - | 52 |
| Bobot Nilai | | 55 | 144 | 15 | 0 | 0 | 214 |
| Dimensi Kemampuan Emosional | | | | | | | |
| 10 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu mengendalikan diri dan emosinya dalam lingkungan perusahaan saat terjadi suatu masalah. | 12 | 35 | 5 | - | - | 52 |
| Bobot Nilai | | 60 | 140 | 15 | 0 | 0 | 215 |
| Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan | | 390 | 1564 | 129 | 16 | 0 | 2099 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Dari data tabel 5.17 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel kemampuan adalah sebesar 2099. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

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

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 52 = 2600$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 52 = 520$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2600 - 520}{5} = 416$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 416.

$$\text{Sangat Baik} = 2184 - 2600$$

$$\text{Baik} = \mathbf{1768 - 2184}$$

$$\text{Cukup Baik} = 1352 - 1768$$

$$\text{Kurang Baik} = 936 - 1352$$

$$\text{Tidak Baik} = 520 - 936$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel Kemampuan (X_1), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel Kemampuan yaitu sebesar 2099 yang berada pada range 1768 – 2184.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah dikatakan baik.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu perusahaan. Pada dasarnya karyawan selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Dalam penelitian ini terdapat 2 dimensi untuk mengukur bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yang meliputi: dimensi motivasi internal, dan motivasi

eksternal. Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi-dimensi tersebut maka akan diuraikan dibawah ini:

1. Dimensi Motivasi Internal

Terdapat 7 indikator untuk mengukur tentang dimensi motivasi internal pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yaitu antara lain: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 15 | 28.85 |
| 2 | Baik | 30 | 57.69 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 11.54 |
| 4 | Kurang Baik | 1 | 1.92 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 15 orang atau 28.85%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 30 orang atau 57.69%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 6 orang atau 11.54%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 1 orang atau 1.92%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan berada pada kategori Baik. Saat ini karyawan dinilai telah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat pada saat pekerjaan di lapangan belum selesai, maka karyawan siap untuk bekerja lembur sampai malam. Biasanya ini terjadi pada saat pemasangan tower dan pemeliharaan jaringan di luar kota, dikarenakan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencapai akses lokasi.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 12 | 23.08 |
| 2 | Baik | 33 | 63.46 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 11.54 |
| 4 | Kurang Baik | 1 | 1.92 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 12 orang atau 23.08%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 33 orang atau 63.46%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 6 orang atau 11.54%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 1 orang atau 1.92%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan berada pada kategori Baik. Dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan telah mampu menggapainya dengan cukup baik. Hal ini dapat dilihat rata-rata persentase pencapaian target kerja (*site*) yaitu diatas 90%.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Tentang PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki tujuan yang jelas dan menantang bagi karyawan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 18 | 34.62 |
| 2 | Baik | 30 | 57.69 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 7.69 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki tujuan yang jelas dan menantang bagi karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 18 orang atau 34.62%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 30 orang atau 57.69%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki tujuan yang jelas dan menantang bagi karyawan berada pada kategori Baik. Berdasarkan tanya jawab di lapangan dengan salah satu karyawan, ia menyatakan bahwa saat ini perusahaan memiliki tujuan yang jelas dan pekerjaannya saat ini cukup menantang baginya. Metode pembayaran gaji dan uang lembur yang diberikan perusahaan selalu dibayarkan dengan tepat waktu.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru menerima umpan balik dari perusahaan atas hasil pekerjaannya

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 9 | 17.31 |
| 2 | Baik | 37 | 71.15 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 11.54 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru menerima umpan balik dari perusahaan atas hasil pekerjaannya. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 9 orang atau 17.31%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 37 orang atau 71.15%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 6 orang atau 11.54%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru menerima umpan balik dari perusahaan atas hasil pekerjaannya berada pada kategori Baik. Salah satu umpan balik yang diberikan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru kepada karyawan contohnya adalah dengan memberikan penghargaan setiap bulannya kepada *team* terbaik. Ketentuan ini dinilai berdasarkan pencapaian target kerja dari masing-masing tim, tujuannya adalah untuk mendorong semangat karyawan agar bekerja lebih giat lagi.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Karyawan merasa senang bekerja saat ini pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 14 | 26.92 |
| 2 | Baik | 29 | 55.77 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 11.54 |
| 4 | Kurang Baik | 3 | 5.77 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan merasa senang bekerja saat ini pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 14 orang atau 26.92%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 29 orang atau 55.77%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 6 orang atau 11.54%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 3 orang atau 5.77%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan merasa senang bekerja saat ini pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru berada pada kategori Baik. Dari pengamatan di lapangan, karyawan yang bekerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru saat ini merasa senang bekerja di perusahaan. Karyawan di perusahaan mampu menciptakan hubungan kekeluargaan dengan baik, saling menjalin keakraban dengan rekan kerja, sehingga suasana dalam bekerja terasa begitu nyaman.

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk mengungguli rekan sekerjanya

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 9 | 17.31 |
| 2 | Baik | 39 | 75.00 |
| 3 | Cukup Baik | 2 | 3.85 |
| 4 | Kurang Baik | 2 | 3.85 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk mengungguli rekan sekerjanya. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 9 orang atau 17.31%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 39 orang atau 75.00%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 2 orang atau 3.85%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 2 orang atau 3.85%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk mengungguli rekan sekerjanya berada pada kategori Baik. Masing-masing tim kerja yang ada pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru saat ini terlihat saling berupaya mengungguli tim yang lain. Karena karyawan termotivasi untuk menjadi tim kerja terbaik di perusahaan, tim kerja yang mendapatkan nominasi terbaik pada setiap bulan akan mendapatkan *reward* dalam bentuk bonus (gaji tambahan) dari perusahaan.

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu mengutamakan prestasi dari apa yang ia kerjakan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 8 | 15.38 |
| 2 | Baik | 40 | 76.92 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 7.69 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu mengutamakan prestasi dari apa yang ia kerjakan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 8 orang atau 15.38%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 40 orang atau 76.92%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu mengutamakan prestasi dari apa yang ia kerjakan berada pada kategori Baik. Setelah menyelesaikan pekerjaannya, karyawan bagian *installer* pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu mengevaluasi hasil kerjanya agar dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi pada saat melakukan pekerjaan.

2. Dimensi Motivasi Eksternal

Terdapat 3 indikator untuk mengukur tentang dimensi motivasi eksternal pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yaitu antara lain: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, dan bekerja dengan ingin memperoleh insentif. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di
Pekanbaru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan
kebutuhan kerjanya

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 5 | 9.62 |
| 2 | Baik | 44 | 84.62 |
| 3 | Cukup Baik | 2 | 3.85 |
| 4 | Kurang Baik | 1 | 1.92 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 5 orang atau 9.62%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 44 orang atau 84.62%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 2 orang atau 3.85%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 1 orang atau 1.92%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya berada pada kategori Baik. Saat ini karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru terus berusaha dalam memenuhi kebutuhannya. Contohnya untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan termotivasi untuk bekerja lembur agar mendapatkan

pemasukan tambahan diluar gaji pokok. Selain itu karyawan juga memperhatikan mengenai kebutuhan kerjanya seperti perlengkapan dan pakaian saat melaksanakan pekerjaan di luar kota.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru merasa senang memperoleh pujian dari apa yang ia kerjakan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 18 | 34.62 |
| 2 | Baik | 25 | 48.08 |
| 3 | Cukup Baik | 9 | 17.31 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru merasa senang memperoleh pujian dari apa yang ia kerjakan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 18 orang atau 34.62%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 25 orang atau 48.08%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 9 orang atau 17.31%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru merasa senang memperoleh pujian dari apa yang ia kerjakan berada pada kategori Baik. Hasil pengamatan di lapangan, terlihat

adanya perasaan senang pada masing-masing individu karyawan apabila timnya mendapatkan nominasi tim kerja terbaik. Karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru bekerja dengan maksimal agar memperoleh insentif dari perusahaan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 17 | 32.69 |
| 2 | Baik | 30 | 57.69 |
| 3 | Cukup Baik | 5 | 9.62 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru bekerja dengan maksimal agar memperoleh insentif dari perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 17 orang atau 32.69%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 30 orang atau 57.69%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 5 orang atau 9.62%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru bekerja dengan maksimal agar memperoleh

insentif dari perusahaan berada pada kategori Baik. Masing-masing individu karyawan maupun tim saat ini terlihat begitu antusias agar mencapai target perusahaan, mereka bekerja secara maksimal dan apabila target perusahaan dapat tercapai karyawan akan mendapatkan insentif atau bonus dari perusahaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 5.28
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru

| No | Pernyataan | Kategori Jawaban | | | | | Total Skor |
|----------------------------------|--|------------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| | | SB | B | CB | KB | TB | |
| Dimensi Motivasi Internal | | | | | | | |
| 1 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan. | 15 | 30 | 6 | 1 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 75 | 120 | 18 | 2 | 0 | 215 |
| 2 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. | 12 | 33 | 6 | 1 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 60 | 132 | 18 | 2 | 0 | 212 |
| 3 | PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki tujuan yang jelas dan menantang bagi karyawan. | 18 | 30 | 4 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 90 | 120 | 12 | 0 | 0 | 222 |
| 4 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru menerima umpan balik dari perusahaan atas hasil pekerjaannya. | 9 | 37 | 6 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 45 | 148 | 18 | 0 | 0 | 211 |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|------------|-------------|------------|-----------|----------|-------------|
| 5 | Karyawan merasa senang bekerja saat ini pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. | 14 | 29 | 6 | 3 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 70 | 116 | 18 | 6 | 0 | 210 |
| 6 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk mengungguli rekan sekerjanya. | 9 | 39 | 2 | 2 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 45 | 156 | 6 | 4 | 0 | 211 |
| 7 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu mengutamakan prestasi dari apa yang ia kerjakan. | 8 | 40 | 4 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 40 | 160 | 12 | 0 | 0 | 212 |
| Dimensi Motivasi Eksternal | | | | | | | |
| 8 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. | 5 | 44 | 2 | 1 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 25 | 176 | 6 | 2 | 0 | 209 |
| 9 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru merasa senang memperoleh pujian dari apa yang ia kerjakan. | 18 | 25 | 9 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 90 | 100 | 27 | 0 | 0 | 217 |
| 10 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru bekerja dengan maksimal agar memperoleh insentif dari perusahaan. | 17 | 30 | 5 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 85 | 120 | 15 | 0 | 0 | 220 |
| Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan | | 625 | 1348 | 150 | 16 | 0 | 2139 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Dari data tabel 5.28 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 2139. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

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

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 52 = 2600$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 52 = 520$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2600 - 520}{5} = 416$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 416.

$$\text{Sangat Baik} = 2184 - 2600$$

$$\text{Baik} = \mathbf{1768 - 2184}$$

$$\text{Cukup Baik} = 1352 - 1768$$

$$\text{Kurang Baik} = 936 - 1352$$

$$\text{Tidak Baik} = 520 - 936$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel Motivasi Kerja (X_2), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 2139 yang berada pada range 1768 – 2184.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah baik.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang

dihasilkan dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini terdapat 3 dimensi untuk mengukur bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yang meliputi: dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Untuk lebih jelasnya mengenai dimensi-dimensi tersebut maka akan diuraikan dibawah ini:

1. Dimensi Kuantitas Kerja

Terdapat 2 indikator untuk mengukur tentang dimensi kuantitas kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yaitu antara lain: hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan, dan tingkat absensi karyawan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 6 | 11.54 |
| 2 | Baik | 42 | 80.77 |
| 3 | Cukup Baik | 3 | 5.77 |
| 4 | Kurang Baik | 1 | 1.92 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 6 orang atau 11.54%,

responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 42 orang atau 80.77%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 3 orang atau 5.77%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 1 orang atau 1.92%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru berada pada kategori Baik. Saat ini hasil kerja yang dicapai oleh karyawan bagian *installer* pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru dinilai telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Selama ini belum ada komplain mengenai hasil kerja karyawan dari mitra perusahaan, selain itu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan juga mengikuti sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3).

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Tingkat absensi karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru tergolong rendah

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 8 | 15.38 |
| 2 | Baik | 36 | 69.23 |
| 3 | Cukup Baik | 5 | 9.62 |
| 4 | Kurang Baik | 3 | 5.77 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.30 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Tingkat absensi karyawan pada PT. GCI

Indonesia di Pekanbaru tergolong rendah. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 8 orang atau 15.38%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 36 orang atau 69.23%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 5 orang atau 9.62%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 3 orang atau 5.77%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Tingkat absensi karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru tergolong rendah berada pada kategori Baik. Dari pengamatan di lapangan, tingkat absensi karyawan pada PT. GCI di Pekanbaru saat ini sudah baik. Karyawan juga jarang datang terlambat pada saat masuk kerja, dan apabila karyawan berhalangan hadir maka mereka tidak pernah absen tanpa keterangan yang tidak jelas.

2. Dimensi Kualitas Kerja

Terdapat 5 indikator untuk mengukur tentang dimensi kualitas kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yaitu antara lain: kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik, tingkat kesalahan, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan sistem serta pembagian kerja yang jelas. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di
Pekanbaru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan
mutu yang baik

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 7 | 13.46 |
| 2 | Baik | 37 | 71.15 |
| 3 | Cukup Baik | 7 | 13.46 |
| 4 | Kurang Baik | 1 | 1.92 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.31 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 7 orang atau 13.46%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 37 orang atau 71.15%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 7 orang atau 13.46%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 1 orang atau 1.92%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik berada pada kategori Baik. Karyawan bagian *installer* dinilai telah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik. Hal ini dikarenakan

keterampilan yang sudah dimiliki karyawan serta pengawasan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya.

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 14 | 26.92 |
| 2 | Baik | 31 | 59.62 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 7.69 |
| 4 | Kurang Baik | 3 | 5.77 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 14 orang atau 26.92%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 31 orang atau 59.62%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 3 orang atau 5.77%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori Baik. Dengan mengevaluasi hasil kerja yang telah

dilakukannya, karyawan mampu meminimalisir kesalahan-kesalahan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru diberikan fasilitas kerja yang memadai oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaannya

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 11 | 21.15 |
| 2 | Baik | 37 | 71.15 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 7.69 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.33 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru diberikan fasilitas kerja yang memadai oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaannya. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 11 orang atau 21.15%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 37 orang atau 71.15%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru diberikan fasilitas kerja yang memadai oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaannya berada pada kategori Baik. Contoh fasilitas kerja yang diberikan perusahaan

kepada karyawan bagian *installer* yaitu kendaraan operasional untuk menunjang kegiatan/pekerjaan di lapangan, dan pakaian kerja *safety* sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 15 | 28.85 |
| 2 | Baik | 30 | 57.69 |
| 3 | Cukup Baik | 7 | 13.46 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.34 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 15 orang atau 28.85%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 30 orang atau 57.69%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 7 orang atau 13.46%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru berada pada kategori Baik. Hubungan antar sesama karyawan pada saat ini sudah terjalin dengan baik, contohnya dapat dilihat pada saat adanya karyawan yang

berhalangan hadir untuk masuk kerja maka rekan kerja dengan senang hati membantu karyawan dalam menyampaikan surat izinnya.

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Tentang PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki sistem dan pembagian kerja yang jelas

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 11 | 21.15 |
| 2 | Baik | 36 | 69.23 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 7.69 |
| 4 | Kurang Baik | 1 | 1.92 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.35 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki sistem dan pembagian kerja yang jelas. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 11 orang atau 21.15%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 36 orang atau 69.23%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 1 orang atau 1.92%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki sistem dan pembagian kerja yang jelas berada pada kategori Baik. Untuk sistem dan pembagian kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah cukup jelas. Contohnya terlihat dari struktur organisasi

perusahaan, karyawan bagian *installer* terdiri dari 3 tim yang bekerja untuk menyelesaikan *site* yang ada atas hasil kerja sama antara perusahaan dengan mitra kerja.

3. Dimensi Ketepatan Waktu

Terdapat 3 indikator untuk mengukur tentang dimensi ketepatan waktu pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, yaitu antara lain: menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, memaksimalkan waktu pekerjaan, dan waktu yang cukup bagi karyawan. Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan tentang indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Tentang Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 12 | 23.08 |
| 2 | Baik | 35 | 67.31 |
| 3 | Cukup Baik | 4 | 7.69 |
| 4 | Kurang Baik | 1 | 1.92 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.36 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 12 orang atau 23.08%, responden yang

memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 35 orang atau 67.31%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 4 orang atau 7.69%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 1 orang atau 1.92%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan berada pada kategori Baik. Dari pengamatan di lapangan, karyawan dinilai cukup mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan disiplin yang dimiliki karyawan dan sikap yang menunjukkan tidak menunda pekerjaan yang akan dijalankan.

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Tentang Saya selalu memaksimalkan waktu pekerjaan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 7 | 13.46 |
| 2 | Baik | 37 | 71.15 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 11.54 |
| 4 | Kurang Baik | 2 | 3.85 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.37 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya selalu memaksimalkan waktu pekerjaan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 7 orang atau 13.46%, responden yang memberikan

jawaban Baik yaitu sebanyak 37 orang atau 71.15%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 6 orang atau 11.54%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik yaitu sebanyak 2 orang atau 3.85%, dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya selalu memaksimalkan waktu pekerjaan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru berada pada kategori Baik. Untuk saat ini masing-masing karyawan pada bagian *installer* telah memaksimalkan waktunya dalam bekerja di perusahaan terutama pada saat di lapangan.

Tabel 5.38

Tanggapan Responden Tentang Karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan

| No | Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Baik | 9 | 17.31 |
| 2 | Baik | 37 | 71.15 |
| 3 | Cukup Baik | 6 | 11.54 |
| 4 | Kurang Baik | - | 0.00 |
| 5 | Tidak Baik | - | 0.00 |
| Jumlah | | 52 | 100.00 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.38 diatas, dapat diketahui dari 52 orang responden menyatakan tanggapan tentang Karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Baik yaitu sebanyak 9 orang atau 17.31%, responden yang memberikan jawaban Baik yaitu sebanyak 37 orang atau

71.15%, responden yang memberikan jawaban Cukup Baik yaitu sebanyak 6 orang atau 11.54%, responden yang memberikan jawaban Kurang Baik dan responden yang memberikan jawaban Tidak Baik tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan berada pada kategori Baik. Hasil pengamatan penulis di lapangan, untuk waktu dalam penyelesaian pekerjaan relatif cukup bagi karyawan. Karena karyawan telah memiliki kemampuan dan *skill* yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden tentang variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah ini:

Tabel 5.39
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru

| No | Pernyataan | Kategori Jawaban | | | | | Total Skor |
|--------------------------------|---|------------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| | | SB | B | CB | KB | TB | |
| Dimensi Kuantitas Kerja | | | | | | | |
| 1 | Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. | 6 | 42 | 3 | 1 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 30 | 168 | 9 | 2 | 0 | 209 |
| 2 | Tingkat absensi karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru tergolong rendah. | 8 | 36 | 5 | 3 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 40 | 144 | 15 | 6 | 0 | 205 |
| Dimensi Kualitas Kerja | | | | | | | |
| 3 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki kemampuan dalam | 7 | 37 | 7 | 1 | - | 52 |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|------------|-------------|------------|-----------|----------|-------------|
| | menyelesaikan pekerjaan dengan mutu yang baik. | | | | | | |
| | Bobot Nilai | 35 | 148 | 21 | 2 | 0 | 206 |
| 4 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 14 | 31 | 4 | 3 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 70 | 124 | 12 | 6 | 0 | 212 |
| 5 | Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru diberikan fasilitas kerja yang memadai oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaannya. | 11 | 37 | 4 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 55 | 148 | 12 | 0 | 0 | 215 |
| 6 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. | 15 | 30 | 7 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 75 | 120 | 21 | 0 | 0 | 216 |
| 7 | PT. GCI Indonesia di Pekanbaru memiliki sistem dan pembagian kerja yang jelas. | 11 | 36 | 4 | 1 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 55 | 144 | 12 | 2 | 0 | 213 |
| Dimensi Ketepatan Waktu | | | | | | | |
| 8 | Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. | 12 | 35 | 4 | 1 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 60 | 140 | 12 | 2 | 0 | 214 |
| 9 | Saya selalu memaksimalkan waktu pekerjaan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. | 7 | 37 | 6 | 2 | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 35 | 148 | 18 | 4 | 0 | 205 |
| 10 | Karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan. | 9 | 37 | 6 | - | - | 52 |
| | Bobot Nilai | 45 | 148 | 18 | 0 | 0 | 211 |
| Jumlah Bobot Nilai Keseluruhan | | 500 | 1432 | 150 | 24 | 0 | 2106 |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Dari data tabel 5.39 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 2106. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

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

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 52 = 2600$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 52 = 520$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2600 - 520}{5} = 416$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 416.

$$\text{Sangat Baik} = 2184 - 2600$$

$$\text{Baik} = \mathbf{1768 - 2184}$$

$$\text{Cukup Baik} = 1352 - 1768$$

$$\text{Kurang Baik} = 936 - 1352$$

$$\text{Tidak Baik} = 520 - 936$$

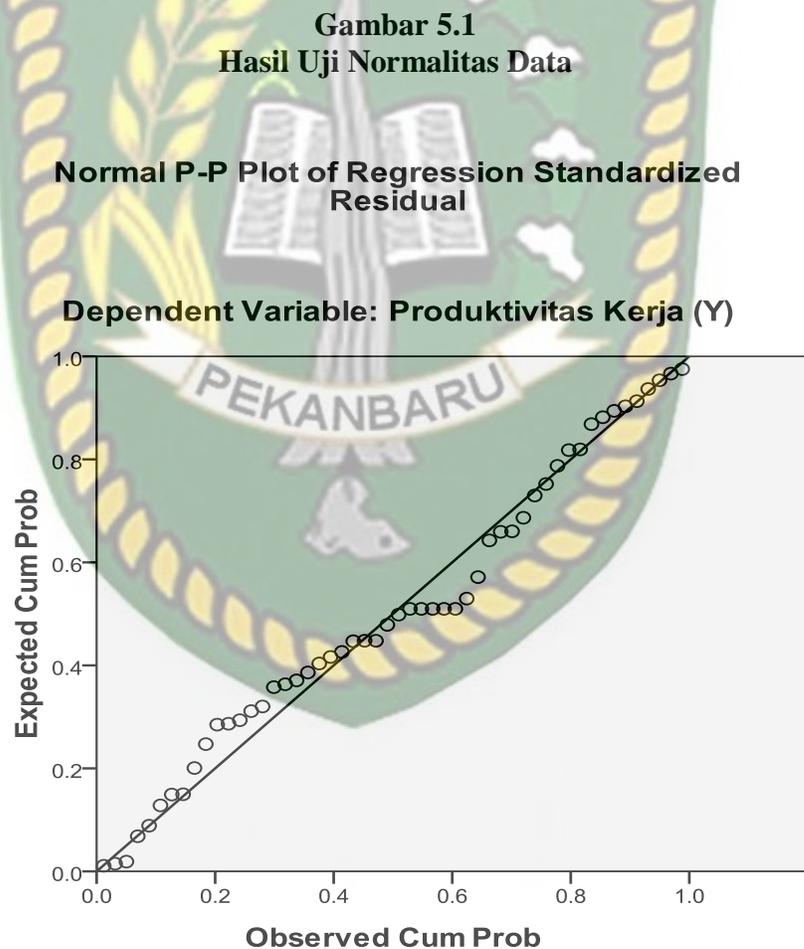
Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel Produktivitas Kerja yaitu sebesar 2106 yang berada pada range 1768 – 2184.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah berjalan dengan 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: 35).

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



Sumber : Analisis Data Program SPSS, versi 17.0

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 dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Adapun persamaan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan.

a = Konstanta.

b_1, b_2 = 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_1 = Kemampuan.

X_2 = Motivasi Kerja.

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

Tabel 5.40
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -4.741 | 5.172 | | -.917 | .364 | | |
| | Kemampuan (X1) | .916 | .128 | .677 | 7.165 | .000 | .887 | 1.128 |
| | Motivasi Kerja (X2) | .201 | .084 | .225 | 2.382 | .021 | .887 | 1.128 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.40 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,741 + 0,916X_1 + 0,201X_2$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,741 artinya jika variabel bebas Kemampuan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) nilainya tetap, maka variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 4,741.
- b. Koefisien regresi b_1 sebesar 0,916 artinya jika variabel Kemampuan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,916 satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) nilainya konstan atau tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan dengan produktivitas

kerja karyawan, semakin baik kemampuan karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

- c. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,201 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,201 satuan dengan asumsi variabel Kemampuan (X_1) nilainya konstan atau tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

5.5.2 Uji Hipotesis

1. Uji – t (Parsial)

Uji t adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu Kemampuan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

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

Nilai $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k) = t(0.05/2 ; 52 - 3) = t(0.025 ; 49) = 2.00958$.

Maka diketahui **nilai $t_{\text{tabel}} = 2.009$** , dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel 5.40 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan (X_1): Nilai sig.= 0.000<0.05 atau $t_{\text{hitung}} = 7.165 > 2.009$ (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
2. Motivasi Kerja (X_2): Nilai sig.= 0.021<0.05 atau $t_{\text{hitung}} = 2.382 > 2.009$ (t_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

2. Uji – f (Simultan)

Uji f adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas yaitu Kemampuan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

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

Penyelesaian dalam menentukan f-tabel yaitu sebagai berikut:

$$df (n1) = k-1 = 3 - 1 = 2$$

$$df (n2) = n-k = 52 - 3 = 49$$

Dengan nilai $df (n1)$ 2, $df (n2)$ 49, dan taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka didapatkan **nilai f-tabel sebesar 3,19**. Untuk mengetahui nilai signifikansi dan nilai f_{hitung} dapat dilihat pada hasil output SPSS dibawah ini:

Tabel 5.41
Hasil Uji-f (Simultan)
ANOVA^p

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 517.077 | 2 | 258.538 | 38.632 | .000 ^a |
| | Residual | 327.923 | 49 | 6.692 | | |
| | Total | 845.000 | 51 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.41 diatas, maka dapat diketahui nilai f_{hitung} adalah 38.632 dan nilai signifikansi adalah 0.000, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Nilai $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ atau $f_{\text{hitung}} = 38.632 > 3.19$ (f_{tabel}), maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.

5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas yaitu

Kemampuan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dari output SPSS dapat disajikan tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.42
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .782 ^a | .612 | .596 | 2.587 | 1.960 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kemampuan (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.42 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* (R^2) yaitu sebesar 0.596, ini menerangkan bahwa besarnya persentase pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru adalah sebesar 59.60%. Sedangkan sisanya sebesar 40.40% ($100\% - 59.60\%$) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dan dimasukkan dalam persamaan regresi penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Besarnya persentase pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan yaitu sebesar 59.60%, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan.

Selanjutnya dari rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa kemampuan karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah dikatakan baik, motivasi kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah baik. dan produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah berjalan dengan baik.

Pada dasarnya tingkat kemampuan karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengingat kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang karyawan berbeda-beda. Kemampuan merupakan kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Menurut Simanjuntak (dalam Ndraha, 2012:44), menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kualitas kerja dan kemampuan karyawan, sarana pendukung (fasilitas) dan supra sarana.

Motivasi juga dianggap sebagai determinan penting dan utama yang mendorong peningkatan produktivitas kerja (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2000). Produktivitas seorang karyawan tergantung pada motivasi karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang harus diselesaikannya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah dikatakan baik, motivasi kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah baik, dan produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru sudah berjalan dengan baik.
2. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru.
3. Secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan.

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. PT. GCI Indonesia di Pekanbaru diharapkan agar dapat mempertahankan, meningkatkan dan mengembangkan lagi kemampuan karyawan, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan untuk kedepannya. Meskipun saat ini kemampuan, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan yang dimiliki sudah tergolong baik.
2. Karyawan pada PT. GCI Indonesia di Pekanbaru diharapkan agar memiliki penalaran dan daya ingat yang baik untuk menunjang kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.
3. Dalam memotivasi karyawannya, perusahaan juga diharapkan supaya lebih memperhatikan kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja karyawan saat ini, seperti pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan serta *reward* apabila karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.
4. Untuk menjaga produktivitas kerja karyawan perusahaan harus memperhatikan tingkat absensi karyawan dan karyawan diharapkan agar memaksimalkan waktunya didalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putra Bintang Borneo Timur di Samarinda. E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis. Volume 3, Nomor 4. Hal. 796-805.
- Anoraga, Panji. 2009. Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Debby Triasmoro. 2012. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus di BAPPEDA Kabupaten Kediri). Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi. Vol 1, Nomor 2. Hal. 49-60.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Hamzah B. Uno. 2011. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2009. Analisis Data Penelitian Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Indrastuti, Sri. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Pekanbaru: UR Press.
- Kusnendi. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : PPUT.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

- Maslow, Abraham H, 1943. *A Theory of Human Motivation Psychological Review*. Toronto.
- Milman Yusdi. 2010. Pengertian Kemampuan. Blogspot.com/pengertian-kemampuan.html (14 maret 2018).
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Payaman, J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Polancik, Gregor. 2009. *Empirical Research Method Poster*. Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Syamsul Hadi Senen. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic*. Volume 7, Nomor 14. Hal. 1-15.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.