

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. RHB OSK Securities, Indonesia)

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

JOHANES HARTAWAN SILALAH

NIM. 125030207111101



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

Motto

*asking yourself what you deserve is a good starting point
when you're thinking of detaching yourself from the
sorrows of the past and reach the beautiful light that
shines from within*

-Dodinsky, In the garden of thoughts-

*Sekalipun aku berjalan dalam lembah kekelaman, aku
tidak takut bahaya, sebab Engkau besertaku gada-Mu
dan tongkat-Mu, itulah yang menghibur aku.*

Mzm 23 : 4

*Life is a challenge, meet it. Life is a duty, complete it. Life
is a game, play it. Life is costly, care for it. Life is a wealth,
keep it.*

*Life is love, enjoy it. Love is a mystery, know it. Life is a
promise, fulfill it.*

- Mother teresa -

LEMBAR PERSEMBAHAN

1. Puji Tuhan, segala puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segalanya bagi saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. Terima kasih kepada bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME dan ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing selama proses penyusunan skripsi ini dengan penuh tanggung jawab.
3. Terima kasih kepada seluruh dosen administrasi bisnis yang telah memberi ilmu dan membimbing saya.
4. Terima kasih saya ucapkan kepada orang tua saya yang telah sabar menghadapi saya dan kakak kakak saya yang sudah membantu saya.
5. Kepada Mendiang Rohaniawan yang membantu saya menjadi pribadi lebih baik dan juga Debby yang sudah menemani saya dari masih teman hingga status meningkat, terima kasih Tuhan baik menemukan saya kepada kalian semua dan mengenal Tuhan kembali.
6. Kepada semua penulis, Dwita sari dwita yang telah membantu saya menjadi penulis cerita yang baik dan juga semua penulis yang tak bisa disebut namanya satu-satu
7. Dokter Dina selaku dokter pribadi saya yang telah menolong saya untuk tetap bertahan hidup dan semua kru dokter di santo barromeus bandung, terima kasih kalian mau mengoperasi saya dan membuat saya merasakan kesempatan kedua dalam hidup.

8. Terima kasih teman kuliah saya, Eka Mulya prasetya, Elizabeth Situmeang, Ayu, Kevin, Hendry, Jain, Indra dan semua kerabat saya, saya bangga.
9. Kepada teman-teman seperjuangan bimbingan dosen Ibu Hamidah Nayati Utami semangat dan sukses selalu buat kalian.
10. Kepada semua anak didik rohani saya, ya Tuhan, makasih dek, abang kalian lulus dan bentar lagi nikah juga akhirnya dek ga cuman berkati pernikahan kalian aja.



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. RHB OSK Securities Indonesia)

Disusun oleh : Johanes Hartawan Silalahi

NIM : 125030207111101

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Maret 2018

Komisi Pembimbing
Ketua

Anggota




Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME
NIP. 194504081973021002

Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si
NIP. 197211171998022001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Senin

Tanggal : 30 April 2018

Jam : 09.30

Skripsi atas nama : Johanes Hartawan Silalahi

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia)



Dan dinyatakan
LULUS
MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Prof. Dr. Bambang Swasto S., ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota,

Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si.
NIP. 19530810 198103 2 012

Anggota,

Drs. Heru Susilo, M.A
NIP. 19591210 198601 1 001

Anggota,

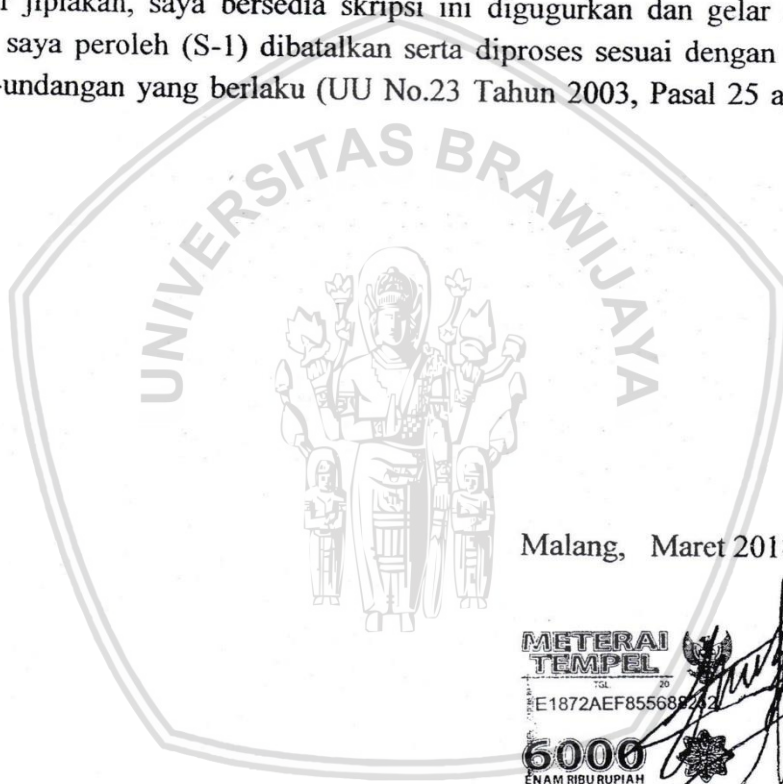
Edlyn Khurotul Aini, S.AB, M.AB, M.BA
NIP. 201304 870531 2 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.23 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).



Malang, Maret 2018

METERAI
TEMPEL

TGL 20
E1872AEF85568

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Johanes Harta an Silalahi
12503020711 01



RINGKASAN

Johanes Hartawan Silalahi, Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.RHB OSK Securities, Malang), Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME dan Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos. 159 + Xvii Halaman.

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Y). baik itu secara simultan ataupun parsial. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi (seluruh karyawan) dalam penelitian ini ada sebanyak 80 orang karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia dan sampel yang diambil untuk diteliti adalah seluruh karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara dan dokumentasi.

Dalam mengetahui bagaimana penerapan ataupun besaran pengaruh yang dimiliki oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisa deskriptif dan inferensial. Tingkatan analisa deskriptif dan inferensial ini sendiri dapat dilihat dari ; Sig F < 0,05 atau F hitung > F tabel dan t hitung > t tabel. Variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil sebagai berikut ; besarnya F hitung sebesar 53,062 dan lebih besar daripada F tabel (72,580>3,12) dan nilai probabilitas F sebesar 0,0000 (0,000 < 0,05) Sig F < α). Selaras dengan analisa deskriptif dan inferensial, variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja juga berpengaruh secara parsial, berpengaruh positif dan juga secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi dan probabilitas yang dimiliki, yaitu ; motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,245 dan kemampuan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,423. Selaras dengan koefisien regresi ini, nilai probabilitas t dari motivasi kerja sebesar 2,945 sementara t tabelnya sebesar 1,991 (2,945 > 1,991) nilai probabilitas t dari kemampuan kerja sebesar 5,947 sementara t tabelnya sebesar 1,991 (5,947 > 1,991).

Hasil dari penelitian yang ditunjukkan menyatakan bahwasannya motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia dapat dikatakan baik, tapi merujuk beberapa hal dilapangan, dapat dikatakan bahwa perusahaan harus meningkatkan lebih lagi baik itu dari segi insentif ataupun dari segi fasilitas berupa komputer dengan meningkatkan komputer yang dimiliki lebih mutakhir lagi agar tidak terjadinya kelemotan yang tidak diperlukan guna meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga harus menyediakan beberapa hal berupa berita-berita dari negara-negara berpengaruh dan juga berita kebijakan perusahaan-perusahaan besar yang telah memiliki emitas saham. Hal ini dikarenakan kedua hal ini sangat berpengaruh terhadap fluktuasi dari saham yang menyebabkan karyawan harus lebih cermat dan teliti nyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh



pihak lain untuk mendapatkan suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan, Securities.



SUMMARY

Johanes Hartawan Silalahi, Influence of Work Motivation, Work Ability Towards Employee performance (Case on PT.RHB OSK Securities, Indonesia Employee), Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME dan Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos. 159 + xvii pages.

This research which conducted has a purpose to know how much magnitude of influence possessed by motivation work (X1) and ability work (X2) towards employee performance (Y) either it's simultaneously or partialy. This research is using quantitative approach in case for knowing the magnitude of influence. Number of population (whole employee) in this research is 80 peoples and the sampel that taken to be in part of research is 58 employee. Method of collecting data that uses in this research are questionnaires, interviews and documentation.

To find out how the application or magnitude of influence possessed by motivation work and ability work towards employee performance, this research is using descriptive and inferential analysis. The level of this descriptive and inferential analysis can be seen through ; Sig F < 0,05 or F cakculate > F table and t calculate > t tabel. Variables of work motivation and work ability simultaneously have an influence towards employee performance. this can be seen from the results as follows ; the magnitude F calculate is 72,580 and is bigger than F table (72,580 > 3,12) and the magnitude of probability value of F is 0,0000 (0,000 < 0,05). In line with descriptive and infrensial analysis, work motivation and work ability variables also influence partially, have positive influence and also significantly influence towards employee performance. This stuff can be seen from the coefficient of regression and probability that has, such as ; work motivation has magnitude of regression coefficient 0,245 and work ability has a regression coefficient of 0,425. In harmony with this regression coefficient, the probability t value of the work motivation is 2,945 while the t table is 1,991 (2,945 > 1,991). the probability value of t from the working ability is 5,947 while the t table is 1,991 (5,947 > 1,991).

The results of the research indicated that the work motivation and work ability that the employees of PT. RHB OSK Securities Indonesia can be said good, but refers to some things in the field, it can be said that the company should improve more both in terms of incentives or in terms of facilities in the form of computers by increasing computers owned more updated so that no unnecessary kelemotan in order to increase employee motivation in work . The company must also provide some news news from influential countries as well as news policy of big companies that already have the stock's emission. This is because these two things are very influential on the fluctuations of the stock that causes employees to be more careful and thorough.

Keyword : Motivation Work, Work Ability, Employee Performance, Securities



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas kebaikan dan kerahiman-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. RHB OSK Securities Indonesia).”

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana (S-1) Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Terima kasih kepada bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME dan ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing selama proses penyusunan skripsi ini dengan penuh tanggung jawab.
4. Seluruh dosen administrasi bisnis yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat.
5. Kepada kedua orang tua saya, kedua kakak-kakak saya, keluarga rohani saya dan bapak-ibu pendeta saya semuanya yang telah memberikan dukungan moral dan, semangat dan doa yang bermanfaat serta telah membimbing saya hingga seperti ini.
6. Seluruh teman-teman kuliah MSDM dan teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2012.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Tuhan yang Maha Penyayang. Penulis menyadari masih terdapat kekuarang ndalam penyusunan skripsi ini. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.



Malang, Maret 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
Motto	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	vi
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Empiris	12
1. Penelitian Terdahulu	12
B. Tinjauan Teoritis	15
1. Motivasi	15
a. Pengertian Motivasi	15
b. Bentuk Motivasi	16
c. Teori-Teori Motivasi	19
d. Model-Model Motivasi.....	24
e. Tujuan Motivasi	25
f. Indikator Motivasi	25



2. Kemampuan	26
a. Pengertian Kemampuan	26
b. Jenis Kemampuan Kerja.....	27
c. Indikator Kemampuan	30
d. Penilaian Kemampuan Kerja.....	31
3. Kinerja Karyawan	32
a. Pengertian Kinerja	32
b. Teori Kinerja	33
c. Pengukuran Kinerja	34
d. Evaluasi Kinerja	35
C. Hubungan Antar Variabel.....	37
1. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	37
2. Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan....	38
D. Model Konsep dan Model Hipotesis	39
1. Model Konsep	39
2. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran	43
1. Konsep	43
2. Variabel	44
3. Definisi Operasional Variabel.....	45
4. Skala Pengukuran.....	49
D. Populasi dan Sampel.....	51
1. Populasi.....	51
2. Sampel.....	51
E. Sumber Data	51
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
1. Kuesioner	52
2. Dokumentasi	53
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	54



3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	55
a. Uji Validitas	55
b. Hasil Uji Reliabilitas	56
H. Teknik Analisis Data	57
1. Analisis Statistik Deskriptif	57
2. Analisis Statistik Inferensial	57
a. Uji Asumsi Klasik	58
1. Uji Normalitas	58
2. Multikolonieritas.....	58
3. Heterokedastisitas	58
b. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
I. Uji Hipotesis	60
1. Uji Simultan (uji F).....	60
2. Uji Parsial (uji t).....	61
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Perusahaan	64
1. Sejarah.....	64
a. Sejarah PT. RHB Sekuritas Indonesia.....	64
2. Lokasi Perusahaan.....	66
3. Visi dan Misi PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang	66
a. Visi	66
b. Misi.....	66
4. Struktur Organisasi PT. RHB Securities Indonesia.....	67
a. Logo PT. RHB OSK Securities Indonesia	67
5. Struktur Organisasi	67
6. Penjelasan Struktur Organisasi	69
B. Gambaran Umum Responden.....	72
1. Usia Responden.....	73
2. Pendidikan.....	74
3. Jenis Kelamin	75
4. Lama Bekerja	75
C. Analisis Data.....	76
1. Analisis Statistik Deskriptif	76



2. Analisis Statistik Inferensial	96
a. Uji Asumsi Klasik	96
1. Uji Normalitas	96
2. Hasil Uji Multikolinieritas	98
3. Uji Heterokedastisitas	99
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
D. Pengujian Hipotesis	102
1. Uji Simultan (Uji F)	102
2. Uji Parsial (Uji t).....	104
3. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)	106
E. Pembahasan	108
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	108
2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap kinerja Karyawan.....	109
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.....	111
BAB V PENUTUP.....	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran	114
Daftar Pustaka.....	115

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
2	Indikator dari motivasi ekstrinstik	18
3	Indikator dari motivasi intrinstik.....	19
4	Teori X dan Teori Y	23
5	Kemampuan Mental	28
6	Kemampuan Fisik	29
7	Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian	48
8	Kategori Penilaian.....	50
9	Uji Validitas Variabel	55
10	Uji Reliabilitas Variabel	56
11	Gambaran Responden Berdasarkan Usia	73
12	Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan	74
13	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
14	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
15	Interpretasi Mean Jawaban Responden	76
16	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja(X1).....	77
17	Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja(X2)	84
18	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	91
19	Hasil Uji Normalitas	97
20	Hasil Uji Multikolinieritas	98
21	Hasil Uji Linier Berganda	101
22	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	103
23	Hasil Uji Parsial (Uji t)	105
24	Koefesien Determinasi dan Korelasi.	108
25	Interprestasi Koefisien Korelasi	108



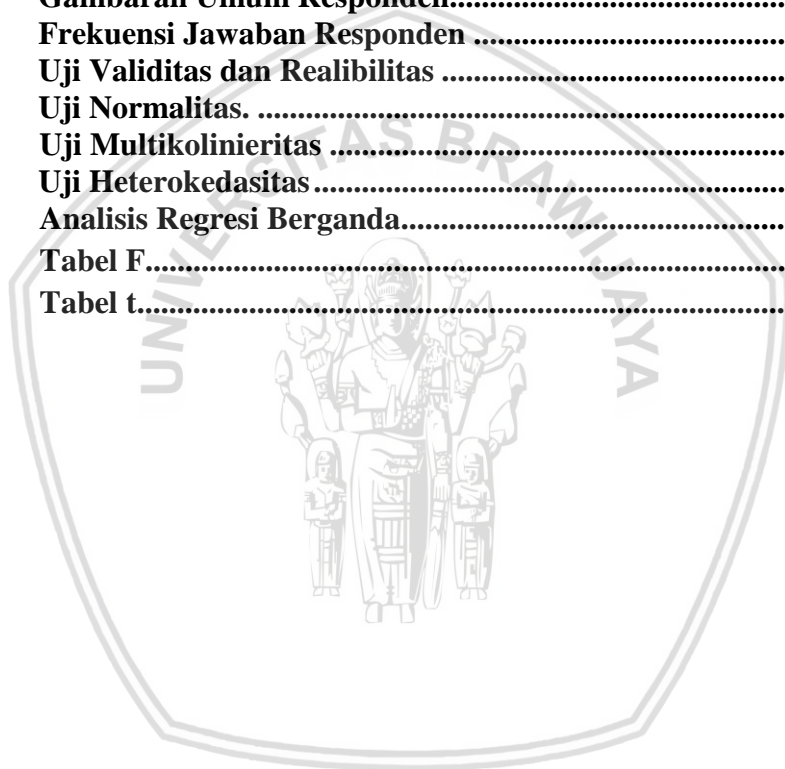
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Model Konsep Penelitian	39
2	Model Hipotesis	40
3	Logo PT.RHB Securities Indonesia	67
4	Struktur Organisasi PT. RHB Securites, Indonesia	68
5	Grafik P-P Plot Uji Normalitas.....	97
6	Hasil Uji Heterokedastisitas	100



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Kuisisioner Penelitian.....	118
2	Data Kuisisioner Variabel Motivasi Kerja (X1)	122
3	Data Kuisisioner Kemampuan Kerja (X2)	124
4	Data Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y).....	127
5	Gambaran Umum Responden.....	130
6	Frekuensi Jawaban Responden	132
7	Uji Validitas dan Realibilitas	143
8	Uji Normalitas.	151
9	Uji Multikolinieritas	152
10	Uji Heterokedasitas	153
11	Analisis Regresi Berganda.....	154
12	Tabel F.....	155
13	Tabel t.....	158



CURRICULUM VITAE

Nama (dan Gelar) : Johanes Hartawan Silalahi, S.AB
Tempat dan Tanggal Lahir : Binjai, 19 Februari 1995
Nomor Induk Mahasiswa : 125030207111101
Alamat (di Malang) : Perumahan Sigura Hills E-10
Alamat E-mail : joe.stennan@gmail.com
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Administrasi Bisnis
Minat/Kosentrasi : MSDM
Judul Tulisan : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. RHB OSK Securities, Indonesia)

:



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam persaingan yang sering terjadi antara perusahaan sekuritas saat ini, perusahaan tentu ingin memiliki daya saing yang tinggi dengan perusahaan lain. Daya saing yang tinggi ini tidak terlepas dari usaha perusahaan menjaga eksistensi dan juga meningkatkan kualitas yang dimiliki perusahaan. Saat perusahaan harus menjaga eksistensi dan meningkatkan kualitas yang dimiliki, perusahaan harus mengerti poin-poin apa saja yang dimiliki perusahaan agar dapat tercapai kedua hal tersebut. Poin-poin yang dimaksud adalah perusahaan sekuritas harus memiliki teknologi yang mendukung, stabilitas keuangan yang bagus, riset pasar yang tepat dan juga sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mumpuni. Selaras dengan keempat hal yang telah disebutkan, poin keempat yaitu memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mumpuni adalah poin yang terpenting yang harus diperhatikan secara khusus oleh perusahaan.

Selaras dengan penjelasan yang dijabarkan, maka, komponen terpenting didalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia adalah Sumberdaya yang menggerakkan perusahaan baik dari tingkatan paling tinggi hingga

tingkatan paling rendah. Berdasarkan hal ini, perusahaan harus memiliki pengelolaan (manajemen) yang baik agar dapat mendapat kinerja karyawan yang baik dan mumpuni. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja karyawan yang baik dan mumpuni, perusahaan dapat melihat dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki dari karyawan itu sendiri (Faustino 2003 : 161).

Menurut Robbins dan Judge (2008:222), motivasi (*motivation*) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja (Faustino 2003:160) . Motivasi merupakan sebuah kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (R.Schemerhorn dalam Winardi (2004:2). Selaras dari teori yang telah dijabarkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu hal yang terdapat baik didalam ataupun diluar dari diri seorang karyawan untuk bekerja dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan harus bisa mengerti bagaimana cara yang tepat dalam memberi motivasi terhadap karyawan diperusahaan sekuritas. Hal ini dikarenakan, perusahaan sekuritas merupakan perusahaan yang akan dipercaya konsumen jika perusahaan berhasil memutar uang yang dipercayakan oleh konsumen untuk dikelola dalam pasar saham. Mendapatkan atau mengelola karyawan yang memiliki motivasi untuk

bekerja dengan sangat baik diperusahaan sekuritas sangatlah tidak mudah, hal ini dikarenakan bekerja diperusahaan sekuritas akan selalu berkelut dengan sistematika kurva, angka dan grafik saham setiap waktu. Melihat bagaimana cara perusahaan sekuritas mendapat kepercayaan dan pekerjaan dibidang sekuritas pada umumnya, maka perusahaan sangat memerlukan cara yang tepat untuk memberi motivasi. Hal ini dikarenakan bahwa motivasi memiliki enam kekuatan yang dapat mendorong dalam diri karyawan itu sendiri.

Enam kekuatan motivasi (Arep dan tanjung 2003 : 3) yang dimaksud diatas adalah ; 1. Kekuatan keyakinan. 2. Kekuatan organisatoris 3. Intelektual 4. Kekuatan jiwa 5. Kekuatan demokratik 6. Kekuatan teknokratik. Selaras dengan enam kekuatan motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya motivasi adalah hal yang harus dimengerti perusahaan sekuritas dalam memberinya kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan dengan baik dan kinerja yang dimiliki mendorong perusahaan untuk menjaga eksistensi dan mendapatkan kepercayaan konsumen dalam mengelola keuangannya didalam pasar saham. Ketika karyawan mendapatkan enam kekuatan motivasi tersebut maka dapat dipastikan karyawan tersebut juga akan meningkatkan kemampuan kerja yang dimilikinya sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Kemampuan kerja adalah suatu hal yang harus dimiliki karyawan. Hal ini dikarenakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, karyawan dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki karyawan biasanya terdapat dua hal yaitu kemampuan mental dan kemampuan fisik (Winardi, 2004 : 201). Kemampuan Mental yang dimaksud disini adalah kemampuan otak yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan berbagai tugas yang dimiliki dan menyelesaikan sesuai dengan waktu (Winardi, 2004 : 201). Kemampuan mental bisa dikatakan tolak ukur sejauh mana kemampuan seorang karyawan dapat mengelola baik itu verbal, visual atau angka yang dikelolanya dalam bekerja. Sementara itu, Kemampuan fisik adalah kemampuan tubuh karyawan dalam melakukan kegiatan yang ada didalam kerja. (Winardi, 2004 :201). Kemampuan fisik bisa dikatakan sebuah tolak ukur bagaimana seorang karyawan dapat menelaraskan keseimbangan tubuh, kesehatan tubuh sehingga dapat bekerja maksimal dari awal kerja hingga akhir kerja.

Selaras dengan penjabaran yang diatas, maka, kemampuan mental dari seorang karyawan yang bekerja diperusahaan sekuritas dapat dilihat dari bagaimana karyawan itu melihat pergerakan indikator *candle stick* yang terjadi baik itu harian, bulanan atau tahunan, bagaimana kecakapan dalam mengambil keputusan untuk meletakkan harga yang dimiliki itu dipenjualan atau pembelian dalam pemutaran uang yang terjadi atau memiliki kalkulasi akan dititik mana harga yang telah diletakkan sebelumnya akan meraih profit atau keuntungan maksimal. Sementara itu, masih selaras dengan penjabaran kemampuan kerja, kemampuan fisik dari

seorang karyawan yang bekerja diperusahaan sekuritas dapat dilihat dari bagaimana karyawan itu memiliki daya tahan tubuh yang mumpuni untuk tetap *standby* dalam mengamati pergerakan saham yang terjadi hal ini dikarenakan dalam beberapa konteks saham bisa saja mendadak jatuh dan mendadak naik melalui kebijakan kebijakan tertentu yang dilakukan suatu perusahaan atau negara, karyawan harus bisa sigap, tidak lengah dan memiliki konsentrasi keseimbangan tubuh sehingga tidak timbulnya sebuah kelalaian ketika suatu waktu pergerakan saham mengalami perubahan yang signifikan. Melalui penjabaran yang telah dilakukan, maka, dapat diketahui bahwasannya kinerja adalah suatu keterampilan yang dimiliki karyawan yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Kinerja yang dimaksud nantinya juga akan membantu perusahaan dalam mendapatkan target yang dimiliki.

Menurut Simamora (2004:41) kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Syarat utama untuk menghasilkan kinerja yang efektif adalah menetapkan standar kinerja itu sendiri. Menurut Dharma (2003:335), standar pengukuran kinerja diantaranya kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengukuran standar kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan atau pontesi, keterampilan, motivasi dan karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor ini mempengaruhi peningkatan produktivitas sehingga akan terciptanya kepuasan kerja.

PT. RHB OSK Securities Indonesia merupakan salah satu sekuritas terkemuka yang dimiliki oleh RHB Investment Banking Group, sebuah penyedia layanan jasa keuangan regional yang berpengalaman dan memiliki jaringan kuat di wilayah ASEAN dan Hong Kong. PT. RHB OSK Securities Indonesia berdiri sejak 1990 dan saat ini telah menjadi salah satu perusahaan sekuritas yang mampu bertahan dan tumbuh di pasar modal Indonesia. Saat ini PT. RHB OSK Securities Indonesia terus memperluas jaringan bisnis di kota-kota besar di Indonesia dan kian menanjak sebagai salah satu pemain penting dalam pasar modal Indonesia. PT RHB OSK Securities Indonesia berkomitmen untuk menyediakan jasa keuangan dan investasi yang inovatif secara menyeluruh bagi nasabah dimana nasabah dapat memperoleh arahan profesional, informasi yang tepat dan akurat serta pelaksanaan transaksi cepat dan handal di bawah satu atap.

PT. RHB OSK Securities Indonesia memiliki visi dan misi yang berupa ; Visi ; menjadi salah satu perusahaan efek/ sekuritas terkemuka di Indonesia dengan menyediakan jasa keuangan dan investasi yang menyeluruh dan terpercaya. Misi ; 1. Menyediakan layanan jasa keuangan dan investasi yang menyeluruh dan terpercaya untuk nasabah di Indonesia melalui divisi equity, corporate finance, fixed income dan asset management. 2. Menjadi tempat bekerja pilihan 3. Memberikan imbal

hasil yang superior dan berkesinambungan kepada pemegang saham. Menilik dari visi dan misi yang dimiliki PT. RHB OSK Securities Indonesia, untuk menjadi sebuah perusahaan pasar modal yang bisa dipercaya oleh masyarakat, perusahaan harus bekerja secara maksimal dan menekan kesalahan yang bisa terjadi. Hal ini tidak terlepas dari masyarakat Indonesia yang kita miliki yang notabene ketika masyarakat ingin menyetorkan atau menginvestasikan uangnya ke sebuah perusahaan, perusahaan tersebut haruslah tidak memiliki catatan yang buruk dan memiliki catatan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan, masyarakat selalu sangat berhati-hati untuk memberikan uangnya kepada sebuah perusahaan.

Untuk dapat dipercaya PT. RHB OSK Securities Indonesia harus memiliki karyawan atau staff yang memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi, hal ini tidak terlepas agar perusahaan dapat memperoleh kepercayaan lebih luas lagi dari masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari ketika perusahaan memiliki karyawan atau staff yang tidak memiliki kemampuan yang tinggi dalam perihal investment atau keuangan, maka uang yang telah disetorkan oleh masyarakat tidak akan berkembang, atau bahkan hilang, sebuah kasus yang fatal ketika terjadi diperusahaan securities dan ketika hal itu terjadi, maka masyarakat akan mulai kehilangan kepercayaan atau bahkan enggan untuk menginvestasikan uangnya ke perusahaan. Selaras dengan itu, perusahaan juga harus memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi, hal ini tidak terlepas dari ketika seorang karyawan melihat perputaran keuangan dan ternyata



bermalas-malasan atau bahkan menganggap mudah, bisa dikatakan uang yang telah diinvestasikan justru akan menjadi nol atau bahkan merugi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan terhadap kinerja yang dimilikinya, oleh karena itu, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. RHB OSK Securities Indonesia)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka, rumusan masalah yang diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Deskripsi Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja karyawan PT. OSK RHB Securities Indonesia?
2. Adakah pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. OSK RHB Securities Indonesia?
3. Adakah pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. OSK RHB Securities Indonesia?
4. Adakah pengaruh signifikan motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menjelaskan variabel-variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan Kinerja karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia

D. Kontribusi Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi penerapan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, pembanding bagi penelitian selanjutnya, serta memperkuat teori sebelumnya mengenai pengaruh motivasi

terhadap kinerja yang selanjutnya menghasilkan model baru yaitu pengaruh insentif melalui motivasi terhadap kinerja.

2. Praktis

Sebagai bahan pertimbangan maupun referensi bagi pihak perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh perusahaan dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Agar materi yang dibahas dalam skripsi ini dapat diketahui, dimengerti dan dipahami secara jelas dari masing-masing bab atau bagian oleh pembaca, maka peneliti menampilkan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan latar belakang yang berupa alasan peneliti dalam memilih topik, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan dari kegiatan yang dilakukan, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tinjauan empiris yang berupa tentang penelitian terdahulu dan tinjauan teoritis dari motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan, hubungan antara variabel yaitu keterkaitan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan kemampuan

kerja dengan kinerja karyawan dan yang terakhir berisi tentang model konsep dan model hipotesis dari penulisan ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji dan hasil uji dari validitas dan reliabilitas, teknik analisis data serta uji hipotesis dari penulisan ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum dari perusahaan baik itu lokasi, visi dan misi, dan struktur organisasi perusahaan serta hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang ditampilkan meliputi penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang diuraikan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan seluruh uraian pada bab-bab sebelumnya dan saran pendukung untuk peningkatan kinerja melalui motivasi kerja dan kemampuan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

1. Mochamad Nurul Hanafi (2011)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Service PT. Astra Internasional Tbk-AUTO 2000 Cabang Malang-Sutoyo)”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang dan semuanya digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) dengan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis data regresi yang dilakukan adalah sebagai berikut dengan F hitung : F hitung = 177,761 dengan $\text{Sign } F = 0,000$ Jadi $\text{Sign } F < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja hitung. Selaras dengan hasil penghitungan F hitung, t hitung dari penelitian ini adalah sebagai berikut t hitung $X_1 = 4,484$. Dari hasil yang diketahui dari t hitung X_1 maka, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,484 > 2$) sedangkan t hitung $X_2 = 7,425$. Dari hasil yang diketahui dari t hitung X_1 maka, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,425 > 2$) dapat disimpulkan secara parsial

motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selaras dengan hasil penelitian regresi berganda, Koefisien determinasi (R^2) yang dimiliki sebesar 0,922 hal ini berarti motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh sebesar 92,2% sedangkan 7,8% lainnya terdapat dari variabel lain.

2. Yudha (2013)

Penelitian ini berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).” Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 411 orang dengan sampel yang diambil adalah sebanyak 80 orang.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis data regresi yang dilakukan adalah sebagai berikut dengan F_{hitung} ; $F_{hitung} = 130,680$ dan $F_{tabel} = 3,115$ jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($130,680 > 3,115$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selaras dengan hasil penghitungan F_{hitung} , t_{hitung} dari penelitian ini adalah sebagai berikut $t_{hitung} X_1 = 3,363$ Dari hasil yang diketahui dari $t_{hitung} X_1$ maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,363 > 1,991$) sedangkan untuk $t_{hitung} X_2 = 3,363$. maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,363 > 1,991$). Sesuai dengan hasil t_{hitung} yang didapat maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi

kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian regresi berganda, Koefisien determinasi (R^2) yang dimiliki adalah sebesar 0,767. Hal ini berarti motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh sebesar 76,7% sedangkan 23,3% lainnya pengaruh dari variabel lain.

3. Darmawan (2012)

Penelitian ini berjudul :“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)”. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang dan digunakan sebagai sampel dan terdiri dari 61 koresponden laki-laki dan 16 koresponden perempuan.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) dengan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis data regresi yang dilakukan adalah sebagai berikut dengan F hitung : F hitung = 39,708 Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (39,708 > 3,120). yang berarti motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selaras dengan hasil penghitungan F hitung. Selaras dengan hasil penelitian regresi berganda, Koefisien determinasi (R^2) yang dimiliki adalah sebesar 0,518 hal ini berarti motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh sebesar 51,8% sedangkan 48,2% lainnya berpengaruh dari variabel lain.

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
		Mochammad Nurul Hanafi (2011)	Yudha (2013)	Darmawan (2012)	
1	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2	Lokasi Penelitian	PT. Astra Internasional Tbk-AUTO 2000 Cabang Malang - Malang	PT. PDAM	PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang	PT. RHB OSK Securities Indonesia , Malang
3	Variabel Bebas	1. Motivasi Kerja (X1)	1. Motivasi Kerja (X1)	1. Kemampuan Kerja (X1)	1. Motivasi Kerja (X1)
		2. Kemampuan Kerja (X2)	2. Kemampuan Kerja (X2)	2. Motivasi Kerja (X2)	2. Kemampuan Kerja (X2)
4	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah, 2018

B. Tinjauan Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

“Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan jika menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2006 : 94).” Motivasi merupakan sebuah perilaku yang ditujukan pada sasaran yang berkaitan

dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan (Chung dan Megginson dalam Faustino 2003:177)

Selaras dengan kedua teori diatas Arep dan Tanjng (2003:12) menuturkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. menurut Veithzal (2009:607) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang sesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut McFarlin (2002:84) motivasi jika ditelaah berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti terdiri dari dua makna yaitu untuk bergerak dan membuat orang bergerak. Selaras dengan penjelasan makna latin itu, maka motivasi menurut McFarlin adalah suatu hal yang dilakukan untuk tetap bergerak dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja .

Sehubungan dengan teori yang dijabarkan, maka, motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang membuat seseorang tersebut bergerak atau bekerja untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuan seseorang tersebut.dorongan tersebut yang nantinya akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal dan mendapatkan kinerja yang baik karena motivasi kerja merupakan sesuatu kebutuhan yang pokok bagi karyawan. Bila karyawan termotivasi, maka ia akan mampu bekerja secara maksimal dan juga secara berkala.

b. Bentuk Motivasi

Menurut Riniwati (2010:44) motivasi terbagi dalam dua bentuk, dua bentuk motivasi itu sendiri adalah :

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, dimana jika motivasi ini dikaitkan dalam hirarki kebutuhan manusia, maka, motivasi ini memiliki kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah (*Lower Level Needs*). Nilai kebutuhan ekstrinsik meliputi upah yang tinggi, keamanan kerja, fasilitas kerja, keuntungan kerja, status, kontak sosial, penghargaan, *hygiene factor*. Kesuksesan dalam motivasi ekstrinsik dapat terlihat dari kesuksesan secara finansial dan posisi dalam manajemen. Kesuksesan secara finansial yang dimaksud adalah karyawan merasa bahwasannya dalam perihal upah ataupun gaji, apa yang telah dia lakukan sebanding dengan upah atau gaji yang diterima (*wages equity*). Karyawan juga tidak memiliki rasa bahwasannya tidak adanya perbedaan dari perusahaan untuk memberi upah terhadap karyawan (*differences in wages*). Posisi dalam manajemen adalah posisi yang ditempati karyawan tersebut adalah sebuah keadilan yang terjadi dalam perusahaan memberikan posisi pada karyawan. Hal ini dapat dinilai dari tidak adanya perasaan bahwa karyawan tersebut layak menempati posisi lebih tinggi daripada posisi yang dimilikinya sekarang ataupun merasa

bahwasannya karyawan lain tidak layak mendapat posisi lebih tinggi dari yang dimilikinya.

Indikator dari motivasi ekstrinsik dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 2

Indikator dari motivasi ekstrinsik

Faktor	Penulis	Indikator
Motivasi ekstrinsik	George dan Jones	Upah, Keamanan, kontak sosial
	De Jong	Penghargaan
	Iyengar dan DeVoe	Uang dan Pengawasan Manajer
	Benabou and Tirole	Gaji
	Hersberg	Kebijakan perusahaan, adminis trasi, pengawasan, hubungan sosial, kondisi kerja, upah, status dan keamanan
	Zainun	Fasilitas Kerja

Sumber : (Riniwati 2010 : 45)

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah perilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri dimana jika motivasi ini dikaitkan dalam hirarki kebutuhan manusia, maka, motivasi ini memiliki kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi (*Higher Level Needs*) yaitu *esteem needs* dan *self-actualization needs*. Nilai kebutuhan ekstrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanaatkan potensi kerja, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Contoh dari motivasi intrinsik adalah sebuah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Kebutuhan

aktualisasi diri tersebut adalah pengembangan diri, kreatif dan produktif bekerja.

Indikator dari motivasi intrinstik dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3

Indikator dari motivasi intrinstik

Faktor	Penulis	Indikator
Motivasi Intrinstik	George and Jones	Tertarik dan tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribus penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif
	Pullins	Kreatif, ketertarikan dan ketertantangan terhadap pekerjaan
	Hersberg	Ketertantangan terhadap pekerjaan dan belajar hal baru.
	De Jong	Ketertantangan terhadap pekerjaan dan belajar hal baru
	Iyengar dan DeVoe	Pengembangan diri, kreatif dan produktif.

Sumber : (Riniwati 2010 : 46)

c. Teori-Teori Motivasi

Gibson (2006: 97) menjelaskan adanya beberapa teori motivasi, teori- teori motivasi itu antara lain :

1. Hirarki Kebutuhan Maslow

Inti teori maslow ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*).

Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- a. Fisiologis
kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit
- b. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*)
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan
- c. Harga diri (*esteems*)
Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain
- d. Rasa memiliki, sosial, dan cinta
Kebutuhan akan teman, afliasi, interaksi dan cinta
- e. Perwujudan diri (*actualization*)
Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

2. Teori ERG Alderfer

Hasibuan(2001:113) yang selaras dengan Gibson (2006:100) menjelaskan bahwa teori ERG adalah teori motivasi kepuasan yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan akan *Existence* (E) Keterkaitan-*Relatedness* (R) dan Pertumbuhan-*Growth* (G). Penjabaran dari ERG itu sendiri, yaitu :

- a. *Existence* (Eksistensi)
Ini adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah dan kondisi kerja
- b. *Relatedness* (Keterkaitan)
Ini adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat
- c. *Growth* (Pertumbuhan)
Ini adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif

3. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland dalam Gibson mengajukan tiga kebutuhan yang dipelajari melalui kebudayaan, yaitu :

- a. Kebutuhan akan berprestasi
Dorongan untuk menjadi yang terbaik, untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan untuk berjuang demi kesuksesan
 - b. Kebutuhan akan berafiliasi
Keinginan untuk memiliki partner-partner dalam melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan secara dekat.
 - c. Kebutuhan akan kekuasaan
Kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dengan cara-cara yang kita kehendaki tidak ada atau sedikit kemungkinan mereka dapat berperilaku lain.
4. Teori X dan Y McGregor

Teori X dan Y merupakan hasil karya Mc Gregor dari Massachusetts Institute of Technology. McGregor melalui teorinya itu berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi. Inti teori dari McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia yaitu :

- a. Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif
- b. Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Teori X mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri seperti :

- a. Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin maka mereka akan berusaha mengelakkannya

- b. Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan punitif agar tujuan organisasi tercapai.
- c. Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu
- d. Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan diatas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya dari teori X, menurut teori Y, para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri, seperti :

- a. Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- b. Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- c. Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggungjawab yang lebih besar.
- d. Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambil keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial

Kedua klasifikasi tentang manusia berdasarkan kedua teori tersebut lebih rinci ditandai oleh beberapa karakteristik masing masing sebagai berikut (Wahjosumidjo dalam Faustino, 2003:193) :

Tabel.4

Teori X dan Teori Y

Teori X (Tradisional)	Teori Y (Potensial)
1. Manusia pada dasarnya malas. Mereka memilih untuk tidak mengerjakan apa-apa.	1. Manusia pada dasarnya aktif. Mereka merumuskan tujuan dan mengejar cita-cita.
2. Manusia bekerja untuk uang dan mengejar status.	2. Manusia mengejar kepuasan dalam bekerja, bangga mencapai prestasi, terangsang tantangan baru dll.
3. Agar manusia produktif harus ditakuti untuk dipecah atau dihukum.	3. Agar manusia produktif, mereka dirangsang untuk mencapai tujuan mereka sendiri dan tujuan organisasi
4. Manusia adalah anak-anak yang tumbuh besar. Mereka tergantung pada pimpinan	4. Manusia biasanya dewasa dalam pemikiran-pemikiran, punya tanggung jawab dan kemampuan untuk memenuhi diri sendiri dan berdiri sendiri.
5. Orang mengharapkan dan tergantung pada atasan, mereka tidak mau berpikir untuk diri mereka sendiri	5. Orang melihat dan merasa bahwa yang dibutuhkan dapat dicapainya sendiri.
6. Orang perlu diperintah, ditunjukkan dan dilatih dengan metode yang tepat	6. Orang yang mengerti dan paham tentang yang dikerjakan dapat meningkatkan dan memperbaiki metode kerja mereka sendiri
7. Orang perlu pengawasan ketat untuk bekerja baik dan menjauhkan kesalahan.	7. Orang perlu pengakuan bahwa mereka dihargai sebab tahu bahwa tanggung jawab bisa mengoreksi diri sendiri
8. Orang hanya berminat terhadap kebutuhan sendiri.	8. Orang ingin memberi arti pada hidupnya dengan mengabdikan pada masyarakat negara dan bangsa.
	9. Orang ingin meningkatkan

<p>9. Orang perlu instruksi khusus tentang yang harus dikerjakan.</p> <p>10. Orang senang diperlakukan secara terhormat.</p> <p>11. Orang pada hakekatnya terkotak-kotak</p> <p>12. Orang sulit berubah, mereka memilih tinggal pada situasi lama.</p> <p>13. Kerja adalah primer dan harus dikerjakan. Orang dipilih dan dilatih untuk bekerja. Manusia harus mengabdikan pekerjaan.</p> <p>14. Orang terbentuk karena keturunan setelah dewasa mereka merasa statis.</p> <p>15. Orang perlu diilhami, didorong atau ditarik untuk maju.</p>	<p>pengertian terhadap yang dilakukan dan lingkungannya.</p> <p>10. Orang menghargai terhadap sesamanya.</p> <p>11. Orang pada hakekatnya terintegrasi antara bekerja dan mengisi waktu senggang.</p> <p>12. Orang pada hakekatnya jemu pada hal-hal yang monoton dan rutin. Mereka ingin menikmati pengalaman baru. Pada hakekatnya orang itu kreatif.</p> <p>13. Orang ingin merealisasikan cita-citanya. Kerja harus dipolakan, diubah dan diabdikan untuk manusia.</p> <p>14. Orang selalu tumbuh dan berkembang. Tak pernah terlambat untuk belajar. Mereka menikmati pertambahan pengertian dan kesanggupan.</p> <p>15. Orang perlu diberi kebebasan, diberi semangat, diajak dan dibantu untuk dimaju.</p>
---	---

Sumber : (Wahjosumidjo dalam Faustino, 2003:193)

d. Model-Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2001:100) motivasi terbagi atas tiga model yang berkembang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang ada, tiga model itu adalah sebagai berikut :

1. Model Tradisional.

Model tradisional ini digunakan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif,

semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka.

2. Model Hubungan Manusia.

Model hubungan tradisional yaitu para manajer dianjurkan untuk bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Model Sumber Daya Manusia.

Model Sumber Daya Manusia yaitu karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Tugas manajer dalam model ini, bukanlah menyuap para karyawan dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing

e. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2001:97) ada beberapa tujuan motivasi,

tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

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 kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

f. Indikator Motivasi

Sesuai dengan teori Hirarki Kebutuhan Maslow, maka indikator-indikator dari motivasi kerja mencakup dalam 5 dimensi, yaitu :

- a. Dimensi kebutuhan fisiologis.
- b. Dimensi kebutuhan keamanan.
- c. Dimensi kebutuhan penghargaan.
- d. Dimensi kebutuhan berkelompok
- e. Dimensi kebutuhan aktualisasi diri.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan. Sesuai dengan kata dasar dari kemampuan yang merupakan mampu, maka, kemampuan berarti individu atau karyawan yang memiliki kecakapan dalam mengerjakan suatu budang melalui pekerjaannya dan sanggup menyelesaikan dalam waktu yang diminta oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut Robbins (2015:72) menjelaskan “bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang atau individu untuk melakukan beragam tugas dalam sebuah pekerjaan.” Woods *et al* (1998:88) menyatakan “kemampuan merupakan kapasitas untuk melaksanakan berbagai tugas yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna

dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya” Selain itu UU Mendiknas No. 45 Tahun 2002 menyatakan bahwa “Kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.”

Berdasarkan dari teori yang dijabarkan, maka, kemampuan kerja adalah suatu kemampuan ataupun suatu kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dimilikinya secara baik dan juga meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sehubungan dengan ini, maka, kemampuan kerja juga merupakan sebuah indikator yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja dari perusahaan.

b. Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Hersey (1995:5) Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses didalam manajemen ada tiga, yaitu kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual.

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)
Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)
Kemampuan bersifat manusiawi adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)
Kemampuan Konseptual adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur

penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu

Menurut Gibson (2006 : 54) Kemampuan terdiri atas dua, yaitu

:

1. Kemampuan Mental

Kemampuan otak dalam melakukan berbagai tugas yang dimiliki dan menyelesaikannya sesuai dengan waktu. Penjabaran dalam kemampuan mental dalam dilihat dari tabel 5 berikut :

Tabel 5

Kemampuan Mental.

No.	Kemampuan Mental	Uraian
1	Keluwesan dan Perimbangan Kecepatan	Kemampuan Mengingat konfigurasi visual
2	Kefasihan	Kemampuan untuk mengutarakan kata-kata, ide dan pernyataan lisan
3	Jalan pikiran secara induktif	Kemampuan merumuskan dan menguji hipotesis yang ditujukan untuk menemukan hubungan
4	Ingatan yang luar biasa	Kemampuan untuk mengingat kepingan-kepingan Material yang tak bersangkutan dan mengingat kembali
5	Rentangangan Ingatan	Kemampuan untuk mengingat kembali dengan sempurna, untuk reproduksi segera dari serangkaian pokok masalah, setelah hanya satu pokok disajikan dari rangkaian itu.
6	Kecepatan dalam angka-angka	Kemampuan memanipulasi angka-angka dengan cepat dalam cara berhitung
7	Kecepatan berpersepsi	Kecepatan menemukan angka-angka, membuat perbandingan dan menangani tugas-tugas sederhana yang menyangkut persepsi visual
8	Jalan pikiran secara deduktif.	Kemampuan mempertimbangkan dasar pikiran yang ada menjadi kesimpulan penting
9	Orientasi dan visualisasi ruang	Kemampuan menanggapi pola ruang dan memanipulasi atau mentransformasi gambaran pola ruang.
10	Pemahaman lisan	Pengetahuan tentang kata-kata.

Sumber : (Gibson 2006 : 54)

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah batas kemampuan stamina yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat. Penjabaran dari kemampuan fisik dapat dilihat dari tabel 6 berikut :

Tabel 6.

Kemampuan Fisik.

No.	Kemampuan Fisik	Uraian
1	Kekuatan dinamis	Ketahanan otot dalam menggunakan tenaga secara berlanjut atau berulang
2	Tingkatkelenturan	Kemampuan melenturkan atau merentangkan tubuh atau otot belakang
3	Koordinasi tubuh nyata	Kemampuan mengkoordinasi tindakan beberapa bagian tubuh ketika tubuh sedang bergerak
4	Keseimbangan tubuh nyata	Kemampuan memelihara keseimbangan dengan isyarat non-visual
5	Stamina	Kapasitas menahan usaha maksimum yang memerlukan pengerahan kardiovaskular

Sumber : (Gibson, 2006 : 55)

Selaras dengan penjelasan teori-teori diatas, maka, kemampuan kerja terdiri dari dua kelompok yaitu :

1. Kemampuan Intelektual.

Kemampuan tingkat kepintaran yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dimilikinya, tugas yang dikerjakan memakai intelek yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang dimiliki berkaitan dengan otot, stamina, tenaga dan juga kekuatan karyawan itu sendiri dalam mengerjakan tugasnya.

c. Indikator Kemampuan

Menurut Robin (2015 : 58) Indikator dari kemampuan intelektual itu sendiri adalah :

- a. Kercedassan numerik
Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat
- b. Pemahaman verbal
Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.
- c. Kecepatan perseptual
Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat
- d. Penalaran induktif
Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu
- e. Penalaran deduktif
Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen
- f. Visualisasi ruang
Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah
- g. Ingatan
Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

Menurut Robin Indikator dari kemampuan fisik (2015 : 59) itu sendiri adalah :

- a. Kekuatan dinamis

- kemampuan memanfaatkan kekuatan otot secara berulang terus-menerus
- b. Kekuatan tubuh
kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh.
 - c. Kekuatan verbal
kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
 - d. Kekuatan statis
kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.
 - e. Keluwesan Extent
kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
 - f. Keluwesan Dinamis
kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang
 - g. Koordinasi tubuh
kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
 - h. Keseimbangan.
kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
 - i. Stamina.
kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang membutuhkan berkelanjutan.

d. Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Richard william (dalam wungu, 2003:48) mengatakan adanya sembilan kriteria faktor penilaian kemampuan kerja karyawan, yaitu :

1. Reliable, harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
2. Content valid, secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
3. Defined spesific, meliputi segenap perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
4. Independent, perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
5. Non-overlapping, tidak ada tumpang tindih antar kriteria.
6. Comprehensive, perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.

7. Accessible, kriteria haruslah dijabarkan dan diberi nama secara komprehensif.
8. Compatible, kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
9. Up to date, sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang menilik kemungkinan adanya perubahan organisasi.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo 2007 : 2). Bertolak dengan pandangan Amstrong dan Baron, Whitemore dalam Hamzah memfokuskan definisi kinerja dari diri karyawan itu sendiri. Whitemore dalam Hamzah (2012:2) menyatakan kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Selaras dengan teori tersebut, Wibowo (2007:2) menyatakan bahwasannya kinerja adalah melakukan pekerjaan dan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sementara itu, Riniwati (2010 : 50) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sementara itu menurut Faustino (2003:161) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dapat dilihat dari perusahaan dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki dari karyawan itu sendiri.

Menarik kesimpulan dari teori yang dijabarkan diatas, maka, dapat diketahui bahwasannya kinerja karyawan adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dikerjakan karyawan yang nantinya dapat dinilai baik dari segi kemampuan, motivasi ataupun kesempatan yang dimiliki dan kemudian hasilnya akan berpengaruh dalam tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen.

b. Teori Kinerja

Teori tentang kinerja dalam hal ini merupakan sebuah teori psikologi tentang bagaimana proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

Menurut Riniwati (2010 : 50) Teori tentang kinerja dibagi atas 2 teori, teori tersebut adalah :

a. Teori Path-Goal atau *Path Goal Theory*.

Teori ini menyatakan bahwasannya kinerja merupakan fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasar dari teori ini adalah jika karyawan melihat bahwa kinerja yang tinggi adalah jalur untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka, karyawan tersebut akan mengikuti jalur yang ada untuk fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan. Teori ini berkesimpulan bahwasannya kinerja merupakan fungsi dari motivasi untuk memproduksi dengan level tertentu. Motivasi itu sendiri ditentukan *needs* yang menjadi dasar tujuan karyawan

dan merupakan alat dari tingkah laku produktif karyawan terhadap tujuan yang diinginkan.

b. Teori Atribusi atau *Expectancy Theory*.

Teori atribusi memiliki pendekatan tentang kinerja dalam rumus $P = M \times A$, dimana P merupakan *performance*, M merupakan *motivation* dan A merupakan *ability*. Secara singkat teori ini menyatakan bahwa kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan. selaras dengan teori ini, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dan juga kemampuan yang tinggi, hal ini dikarenakan jika motivasi tinggi namun kemampuan yang dimiliki rendah maka kinerja yang dihasilkan akan rendah dan begitu juga sebaliknya. Karyawan yang perlu dimotivasi adalah mereka yang mempunyai kemampuan tinggi dan karyawan yang perlu dilatih dalam kemampuan adalah karyawan yang memiliki motivasi tinggi.

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan diatas, maka, ditarik kesimpulan bahwasannya teori kinerja merupakan teori yang memiliki pendekatan terhadap kinerja baik itu dari segi *facilitating process* dan *level of needs* ataupun dari segi motivasi dan kemampuan.

c. **Pengukuran Kinerja.**

Menurut Wibowo (2007 : 343) Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Hasil dari pengukuran kinerja nantinya akan memberikan pandangan bahwa terdapat perbedaan kinerja yang dicapai saat ini dengan target yang diharapkan (Wibisono 2006 : 192).

Menurut wibowo (2007 : 344) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standard kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan prioritas apa yang perlu diperhatikan
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

d. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dideskripsikan sebagai proses mengidentifikasi, mengamati, mengukur dan mengembangkan kinerja manusia dalam organisasi (Swasto 2011:55). Menurut wibisono (2006 : 193) evaluasi kinerja merupakan sebuah penilaian kinerja yang diperbandingkan dengan rencana atau standar-standar yang telah disepakati. Selaras dengan teori tersebut, wibowo (2007:375)

menyatakan bahwa evaluasi kinerja merupakan sebuah identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personil kerja yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi yang kemudian menjadi dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personil.

Evaluasi kinerja hendaknya dapat memberikan gambaran secara akurat mengenai kinerja para pekerja, untuk itu, langkah langkah dalam melakukan evaluasi kinerja adalah (Swasto 2011:59):

- a. **Pendefinisian pekerjaan**
Pendefinisian pekerjaan akan memastikan bahwa atasan dan bawahan bersama-sama sepakat atas hal-hal yang diharapkan oleh atasan dan sepakat terhadap standar yang digunakan untuk menilai prestasinya.
- b. **Penilaian kinerja**
Penilaian kinerja akan membuat perbandingan antara prestasi aktual pekerja dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
- c. **Umpan balik.**
Umpan balik akan berdampak pada tingkat kemajuan kinerja para pekerja sehingga dapat dirancang rencana pengembangan yang mungkin diperlukan.

Dalam melakukan evaluasi kinerja, terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan dalam evaluasi adalah sebagai berikut (Robbins dalam Wibowo 2007:388) :

- a. *Written Essays*
Teknik ini mendeskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, tim maupun organisasi.
- b. *Critical Incidents*
Teknik ini mengevaluasi perilaku dalam membuat perbedaan antara menjalankan pekerjaan baik secara efektif ataupun tidak
- c. *Graphic Rating Scales*
Teknik ini memperingkat faktor kinerja dalam skala inkremental
- d. *Behaviorally Anchored Rating Scales*

Teknik ini merupakan kombinasi antara elemen utama dari *critical incident* dan *graphic rating scale*.

e. *Group order Ranking*.

Teknik ini menempatkan pekerja ke dalam klasifikasi tertentu seperti *quartiles*.

f. *Individual Ranking*

Teknik ini mengurutkan pekerja dari terbaik ke terburuk

g. *Paired Comparison*

Teknik ini membandingkan masing-masing pekerja dengan setiap pekerja lain dan menyusun peringkat berdasar pada jumlah nilai superior yang dicapai pekerja.

Berdasarkan teori yang dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya evaluasi kinerja merupakan salah satu elemen penting dalam penilaian kinerja. Hal tersebut membuat evaluasi kinerja harus diukur dengan baik dan memilih metode yang tepat dalam mengidentifikasi kinerja manusia dalam organisasi itu sendiri.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan kebutuhan yang harus dimiliki setiap karyawan untuk mendorong karyawan bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Selaras dengan hal ini, perusahaan juga berusaha agar karyawan mendapatkan kebutuhan yang diinginkan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Usaha tersebutlah yang disebut dengan pengarahan dari motivasi. Hal ini dikarenakan pada dasarnya motivasi kerja merupakan pemenuhan kebutuhan karyawan agar kinerjanya tidak menurun. Kesimpulan dari hal ini adalah bahwasannya ketika perusahaan berhasil untuk memenuhi

kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan maka dapat dipastikan kinerja yang dimiliki juga meningkat.

Penelitian dari Mochamad Nurul Hanafi (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Service PT. Astra Internasional Tbk-AUTO2000 Cabang Malang-Sutoyo)”. Menurut dari hasil penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan Badan kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat. Nilai thitung dari penelitian ini adalah sebesar 4,484, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,484 > 2$) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan kinerja karyawan.

2. Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Dalam sebuah pekerjaan, karyawan harus mengerti modal apa yang dimilikinya dalam bekerja. Salah satu modal yang perlu dimiliki karyawan dalam bekerja adalah kemampuan kerja atau ketrampilan kerja. Kemampuan kerja memperlihatkan bagaimana kesanggupan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dimilikinya. Guna mendapatkan kinerja yang diinginkan maka harus ada keselarasan antara tugas yang diemban dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki tingkat atau level kemampuan yang tidak sama.

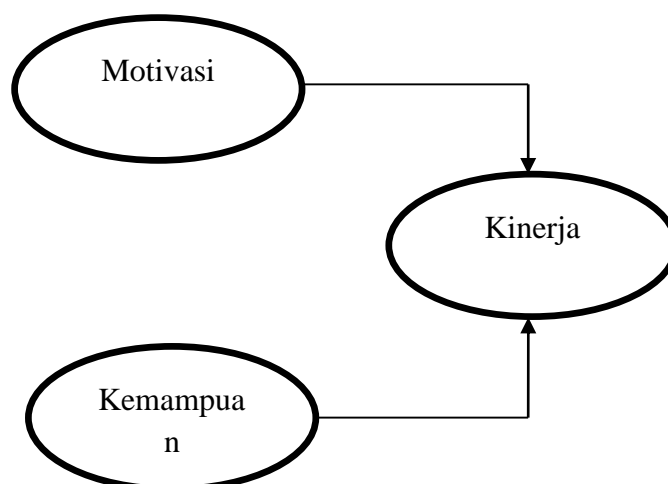
Penelitian dari Yudha yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).” menyatakan bahwa kemampuan memiliki hubungan dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung yang dimiliki kemampuan kerja. thitung yang dimiliki kemampuan kerja adalah sebesar 3,363. selaras dengan hal ini, maka thitung > ttabel (3,363 > 1,991). Hal ini menunjukkan kemampuan kerja memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara angka juga.

D. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

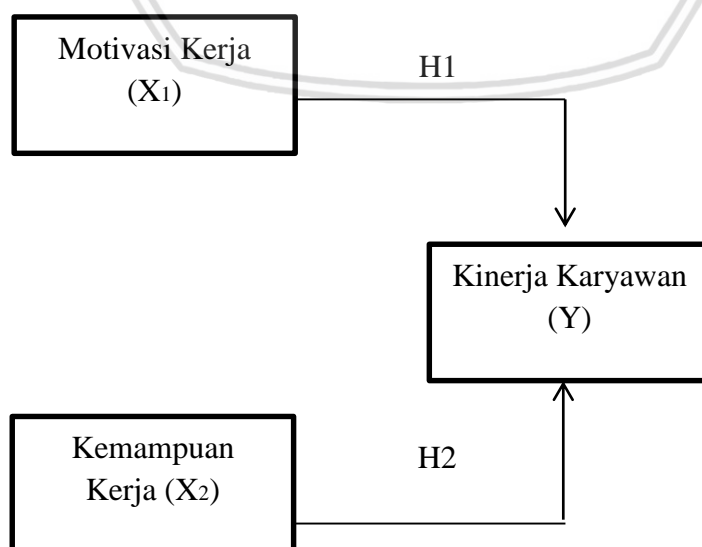
Berdasarkan penjabaran yang telah dibuat mengenai keterikatan antara Motivasi Kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja, maka, dapat dirumuskan sebuah model konsep untuk membentuk sebuah model hipotesis. Menurut sopiah dan sangadji dalam shavira (2010) “Konsep merupakan abstraksasi realitas yang tersusun dengan mengklasifikasi fenomena (antara lain berupa : obyek, kejadian, atribut atau proses) yang memiliki karakteristik.” Dari penjelasan oleh Sopiah dan Sangadji, maka penulis membuat model konsep dalam penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.

Model Konsep Penelitian.**2. Hipotesis**

Margono (2004: 80) menyatakan bahwa hipotesis berasal dari perkataan hipo (hypo) dan tesis (thesis). Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Hipotesis timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari peneliti atau diturunkan (deduced) dari teori yang telah ada. Rumusan hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 2.**Model Hipotesis**

1. Hipotesa 1 = Adanya Pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Hipotesis 2 = Adanya Pengaruh signifikan antara variabel Kemampuan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Hipotesis 3 = Adanya Pengaruh Signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai didalam penelitian ini merupakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif menurut sugiyono (2010:14) adalah statistika yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Sementara itu, metode penelitian kuantitatif menurut sugiyono (2010:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini dipakai agar peneliti dapat lebih mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. analisis regresi merupakan teknik statistik untuk menginvestigasi dan menyusun model mengenai hubungan antar variabel. didalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. RHB OSK Securities Indonesia. kantor Cabang Malang yang beralamat di Jl. Pangung No. 9, Kota Malang, Jawa Timur. Telp : (0341) 352-888. Kantor ini dipilih dikarenakan RHB merupakan

salah satu kantor perusahaan internasional yang sudah terkenal diluar negeri dan membuka cabangnya diIndonesia terkhususnya malang. Alasan lainnya adalah karena perusahaan sekuritas membutuhkan kinerja karyawan yang memumpuni dan layak guna tetap mendapatkan kepercayaan masyarakat dalam menginvestasikan uangnya didalam perusahaan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep merupakan sebuah pengertian secara umum dari suatu peristiwa atau gejala yang bersifat abstrak terutama pada ilmu-ilmu sosial dan humaniora (Supriadi 2005:92). Konsep-konsep yang digunakan didalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

a. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang membuat seseorang untuk melakukan kegiatan dalam mengerjakan kegiatan-kegiatannya atau mencapai kepuasan.

b. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dimilikinya secara baik dan juga meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

c. Kinerja

Kinerja adalah sebuah pencapaian yang dilakukan oleh karyawan baik itu secara kualitas ataupun kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2. Variabel

Sekaran (2007:115) menyatakan bahwa variabel adalah apa pun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Variabel variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2011:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (variabel X_1), Kemampuan Kerja (X_2)

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2011:59) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi sebab akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (variabel Y_2).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel yang akan diukur (Singarimbuan, 2006:46). Definisi operasional merupakan definisi mengenai variabel yang sudah dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik yang dimiliki variabel tersebut (Azwar, 2012:74). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang timbul dalam diri seorang individu untuk melakukan pekerjaan yang dimilikinya. Sesuai dengan teori Hirarki kebutuhan Maslow maka indikator dari motivasi kerja mencakup 3 hal, yaitu :

1. Dimensi kebutuhan fisiologis

Ini adalah kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit

2. Dimensi kebutuhan keamanan

Ini adalah Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan

3. Dimensi kebutuhan harga diri (*Esteems*)

Ini adalah Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain

4. Dimensi kebutuhan rasa memiliki dan sosial

Ini adalah Kebutuhan akan teman, afliasi, interaksi

5. Dimensi aktualisas diri

Ini adalah kebutuhan dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan diri.

b. Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang atau individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

(Robbins dan Judge, 2015 : 58)

Indikator dari kemampuan kerja adalah :

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan tingkat kepintaran yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dimilikinya, tugas yang dikerjakan memakai intelek yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang dimiliki berkaitan dengan otot, stamina, tenaga dan juga kekuatan karyawan itu sendiri dalam mengerjakan tugasnya.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang dilakukan oleh karyawan baik itu secara kualitas ataupun kuantitas dari

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

indikator kinerja (Dharma, 2003:335), yaitu :

a) Kualitas

Kualitas yang dilakukan karyawan dapat diukur dengan :

1. Kerapian
2. Ketelitian
3. Keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan

b) Kuantitas

Kuantitas dapat diukur dengan :

1. Volume kerja yang dihasilkan diatas kondisi normal.
2. Target kerja dapat terpenuhi dengan penuh perhitungan
3. Standar kerja ditentukan oleh perusahaan.

c) Pelaksanakan Tugas

Pelaksanaan tugas dapat diukur dengan :

1. Pengerjaan tugas dengan baik tanpa adanya kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat diukur dengan :

1. Kesadaran akan kewajiban pekerjaan
2. Penyelesaian pekerjaan yang diberikan



Tabel 7

**Konsep, Variabel, Indikator dan *Item* dalam
Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi	Motivasi Kerja (X1)	Dimensi Kebutuhan Fisiologis (X1.1)	1. Penyediaan ruangan kerja 2. Penyediaan fasilitas kerja
		Dimensi Kebutuhan Keamanan (X1.2)	1. Jaminan keamanan lingkungan Pekerjaan 2. Dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan
		Dimensi Kebutuhan Harga diri (X1.3)	1. Pemberian insentif 2. Penghargaan pimpinan 3. Penghargaan dari instansi atau perusahaan.
		Dimensi kebutuhan rasa memiliki dan sosial (X1.4)	1. Hubungan antara sesama karyawan 2. Dukungan sesama petugas
		Dimensi Aktualisasi Diri (X1.5)	1. Peningkatan kualitas diri 2. Peningkatan kemampuan diri
Kemampuan	Kemampuan Kerja (X2)	Kemampuan Intelektual (X2.1)	1. Mengatasi masalah dalam bekerja 2. Pemahaman akan saham 3. memahami penugasan yang diberikan 4. daya ingat yang dimiliki dalam bekerja 5. mampu menentukan arah harga pasar
		Kemampuan Fisik (X2.2)	1. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan 2. ketahanan dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang berkala 3. kemampuan mempertahankan performa terbaik dalam bekerja 4. Stamina dalam bekerja
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas (Y.1)	Kerapian
			Ketelitian
		Kuantitas (Y.2)	Volume kerja yang dihasilkan diatas kondisi normal.
			Target kerja dapat terpenuhi dengan penuh perhitungan

		Standar kerja ditentukan oleh perusahaan.
	Pelaksanaan tugas (Y.3)	Pengerjaan tugas dengan baik tanpa adanya kesalahan.
	Tanggung jawab (Y.4)	Kesadaran akan kewajiban pekerjaan
		Penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

Sumber : data diolah, 2018

4. Skala Pengukuran

Penggunaan skala dipergunakan untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, (Sugiyono, 2011:130). Penelitian ini menggunakan skala Likert yang berisi lima tingkatan pilihan jawaban mengenai kesetujuan responden akan pernyataan yang disampaikan. Sugiyono (2011:134) mengemukakan skala Likert digunakan untuk mengukur bagaimana sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Kriteria dalam mengukur pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menggunakan skala Likert sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (R)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Untuk menentukan kelas interval dari skala likert tersebut dapat menggunakan rumus :

$$C = \frac{X_n \pm X_1}{K}$$

Keterangan :

c = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

k = banyaknya kelas

x_n = nilai observasi terbesar

x_1 = nilai observasi terkecil

Berdasarkan rumus diatas maka dapat dihitung :

$$C = \frac{X_n \pm X_1}{K}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

$$C = 0,8$$

Dari hasil perhitungan yang diperoleh, maka, nilai kelas interval pada skala *Likert* sebagai berikut :

Tabel 8

Kategori Penilaian

Jawaban	Nilai	Kelas Interval		Kategori
Sangat setuju	5	4,2 – 5	Sangat tinggi	Sangat baik
Setuju	4	3,2 – 4,2	Tinggi	Baik
Ragu-ragu	3	2,6 – 3,4	Cukup tinggi	Cukup baik
Tidaksetuju	2	1,8 – 2,6	Rendah	Jelek
Sangat tidak setuju	1	1 – 1,8	Sangat rendah	Sangat jelek

Sumber : Supranto (2008:103)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Supriadi (2005:101) menyatakan bahwa populasi merupakan kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta kualitas tertentu yang akan diamati. Penelitian ini populasi yang diambil adalah semua karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia yang berjumlah sebanyak 80 orang pada bulan september 2017.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2011:62) mengemukakan sampel adalah beberapa bagian dan karakteristik yang merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2010 : 134-185) sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Sedangkan jika lebih dari 100 maka sampel yang diambil adalah antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sesuai dengan pendapat ini, maka pengambilan sampel yang dilakukan adalah sampel jenuh hal ini dikarenakan populasi yang ada kurang dari 100, maka dari 80 populasi maka semuanya diambil.

E. Sumber Data

Sumber data adalah orang atau dokumen yang terkait langsung dengan permasalahan peneliti sebagai sumber informasi atau narasumber. Dalam penelitian ini, sumber datanya merupakan sebagai berikut:

a. Data Primer.

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian. Adapun data ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam bentuk arsip atau dokumen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu :

1. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan mengajukan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2011:28). kuisisioner tersebut lalu dibagikan kepada sampel yang telah ditetapkan berdasarkan rumusan solvin dan hasil yang diperoleh kemudian ditabulasikan kedalam tabel untuk dianalisis diakhir. Dalam pengumpulan data kuisisioner ini, penelitian langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut :

- a) Peneliti menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian.
- b) Menyebarkan kuesioner kepada responden.
- c) Mentabulasi data penelitian yang telah diperoleh.
- d) Menganalisis data dengan program *SPSS 19.0 for Windows*.
- e) Penulisan laporan.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan berdasarkan dokumen yang telah tersedia, seperti data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan atau penyalinan terhadap dokumen dan data lain yang dapat menunjang penelitian berupa sejarah perusahaan, visi dan misi, aktifitas perusahaan dan jumlah karyawan.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Arikunto (2006:158) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus kolerasi, sebagaimana pendapat dari Arikunto yang baru dijabarkan.

Berikut ini adalah rumus kolerasi *Pearson product moment* :

Rumus *Pearson Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
 n = banyaknya sampel
 x = *item*/pertanyaan

y = total variabel

Asnawi dan Masyhuri (2011:169) menyatakan bahwa, apabila nilai r lebih besar sama dengan 0,3 ($r \geq 0,3$) maka disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Jika korelasi r kurang dari 0,3 ($r < 0,3$) maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat *tendensius* mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, (Arikunto, 2006:168). Cara mencari reliabilitas untuk keseluruhan *item*, dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach yang dirumuskan sebagai berikut:

Rumus Alpha Cronbach

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_n^2 : Jumlah Varians butir

σ_t^2 : Varians Total

Suatu instrumen sudah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada

waktu yang berlainan, dengan nilai *Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 (Sekaran, 2007:11). *Alpha* lebih kecil atau kurang dari 0,6 secara umum mengindikasikan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Jika pengujian validitas yang dilakukan melalui program SPSS dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 9
Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Item	Koefisien Korelasi (r)	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	X1.1.1	0,672	0	Valid
		X1.1.2	0,644	0	Valid
	X1.2	X1.2.1	0,62	0	Valid
		X1.2.2	0,617	0	Valid
	X1.3	X1.3.1	0,676	0	Valid
		X1.3.2	0,75	0	Valid
		X1.3.3	0,584	0	Valid
	X1.4	X1.4.1	0,7	0	Valid
		X1.4.2	0,619	0	Valid
	X1.5	X1.5.1	0,594	0	Valid
X1.5.2		0,621	0	Valid	
Kemampuan (X2)	X2.1	X2.1.1	0,643	0	Valid
		X2.1.2	0,639	0	Valid
		X2.1.3	0,692	0	Valid
		X2.1.4	0,593	0	Valid
		X2.1.5	0,654	0	Valid

	X2.2	X2.2.1	0,739	0	Valid
		X2.2.2	0,715	0	Valid
		X2.2.3	0,624	0	Valid
		X2.2.4	0,493	0	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	Y.1.1	0,565	0	Valid
		Y.1.2	0,635	0	Valid
		Y.1.3	0,611	0	Valid
	Y.2	Y.2.1	0,612	0	Valid
		Y.2.2	0,641	0	Valid
		Y.2.3	0,671	0	Valid
	Y.3	Y.3.1	0,71	0	Valid
		Y.3.2	0,671	0	Valid
		Y.3.3	0,715	0	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Sehubungan dengan telah diujinya validitas yang terlihat pada tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. R indikator pertanyaan $r > 0,0300$. Maka, dapat ditarik kesimpulan, seluruh item pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan untuk mendeskripsikan variabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 10

Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,859	Reliabel
2	Kemampuan Kerja (X2)	0,824	Reliabel

3	Kinerja Karyawan (Y)	0,828	Reliabel
---	----------------------	-------	----------

Sumber : data diolah, 2018

sehubungan dengan telah diujinya reliabilitas yang terlihat pada tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai yang dimiliki *alpha cronbach* variabel lebih besar dari 0.6 ($\alpha > 0.6$), maka, disimpulkan bahwasannya semua variabel yang digunakan untuk penelitian ini sudah reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011:147) Analisis ini digunakan untuk mentransformasi data mentah ke dalam suatu bentuk yang akan membuat pembaca lebih mudah tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dan selanjutnya data dikelola dan kemudian data yang telah diolah, ditabulasikan ke dalam tabel. Kegunaan utama dari statistik deskriptif merupakan untuk menggambarkan jawaban-jawaban dari observasi.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel yang dimiliki dan kemudian hasil dari analisis tersebut diberlakukan untuk pengambilan kesimpulan tentang karakteristik populasi.

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data distribusi normal. Selain itu, dari hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal yaitu hampir berdistribusi normal (Arikunto, 2006:262).

2. Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2011:105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2011:105).

3. Heterokedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.

Menurut Ghozali (2006:121) ketentuan dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk membantu dan mempermudah dalam menganalisa data maka digunakan program komputer *SPSS 19.0 for windows*. Menurut Arikunto (2006:339) menyatakan bahwa korelasi regresi linear berganda adalah hubungan antara satu dependen variabel dengan dua atau lebih independen variabel. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien variabel independen

$X_1, X_2 =$ Variabel independen

$e =$ error

Pada analisis regresi terdapat dua jenis variabel, yaitu: variabel bebas (sebagai variabel *predictor*) dan variabel terikat. Variabel bebas sering dinotasikan dengan $X_1, X_2, X_3, X_4, \dots$, dan seterusnya. Sedangkan variabel terikat (dependent) dinotasikan dengan Y .

Berdasarkan rumus regresi, koefisien (b) dinamakan koefisien arah regresi linier yang fungsinya menyatakan perubahan rata-rata variabel (Y) untuk setiap perubahan variabel (X) sebesar satu satuan. Perubahan tersebut merupakan penambahan apabila nilai (b) bertanda positif (+) dan pengurangan jika nilai (b) bertanda negatif (-).

I. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Rumus uji yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(N - k - 1)}$$

Keterangan :

F = Pendekatan distribusi probabilitas

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah populasi

Adapun hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 = Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (kemampuan kerja dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) H_a = Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (kemampuan kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $F \leq \text{sig } \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikan $F \geq \text{sig } \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial atau biasa disebut dengan uji t adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikan atau tidaknya masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji t dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$x = \frac{r\sqrt{N-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah Sampel

t = t hitung

Uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis :

- 1) H_0 = Secara parsial, variabel bebas (motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) H_a = Secara parsial, variabel (motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 3) H_0 = Secara parsial, variabel bebas (kemampuan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 4) H_a = Secara parsial, variabel bebas (kemampuan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $t \leq \text{sig } \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 2) Jika signifikan $t \geq \text{sig } \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya. Koefisien ini menunjukkan besaran persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu.

$R^2 = 0$ (nol) artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$R^2 =$ Mendekati 0 (nol) artinya lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$R^2 =$ Mendekati 1 artinya kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah

a. Sejarah PT. RHB Sekuritas Indonesia

Sejak didirikan pada tahun 1990, PT RHB Sekuritas Indonesia (yang sebelumnya dikenal dengan nama PT OSK Nusadana Sekuritas Indonesia) telah berkembang menjadi salah satu sekuritas yang paling kokoh di Indonesia. Pada tahun 2008, perusahaan ini diakuisisi oleh OSK Investment Bank (OSKIB), yang kemudian diakuisisi oleh RHB Capital Berhad pada November 2012 dan kemudian bergabung dengan RHB Investment Bank (RHBIB) pada April 2013. RHB OSK Securities Indonesia beberapa kali melakukan perubahan nama, antara lain ; pada tahun 1990 perusahaan ini bernama PT. Dwipanca Rezeki, kemudian pada tahun 1997 berganti menjadi PT. Nusadana Inti Investama, selanjutnya ditahun 2003, PT.Nusadana Inti Investama berganti menjadi PT Nusadana Capital Indonesia, 2003 dan kemudian pada tahun 2008 berganti lagi menjadi PT. OSK Nusadana Securities Indonesia dan terakhir pada tahun 2013 berubah menjadi PT. RHB OSK Securities Indonesia 2013

RHB Investment Bank adalah bagian dari RHB Banking Group,

penyedia jasa keuangan terkemuka yang berpusat di Malaysia dan mulai betransformasi untuk menjadi salah satu pemimpin pasar di wilayah ASEAN. Entitas hasil merger antara OSKIB dan RHBIB akan menjadi perusahaan investment banking terbesar di Malaysia dan salah satu yang terbesar di ASEAN, dengan staf berjumlah lebih dari 4500 orang, dana pihak ketiga lebih dari 1,7 Miliar Ringgit Malaysia dan memiliki jaringan komprehensif melalui hampir 100 kantor yang tersebar di ASEAN dan Hong Kong.

Saat ini, PT RHB OSK Securities Indonesia dikelola oleh tim profesional yang berpengalaman di bidang keuangan, baik di dalam maupun di luar negeri. Kami telah mengalami pertumbuhan yang pesat dan menempati posisi papan atas di antara perusahaan efek / sekuritas lain yang ada di Indonesia. Salah satu bukti kredibilitas dan komitmen PT RHB OSK Securities Indonesia adalah dengan tercatatnya perusahaan sebagai salah satu perusahaan efek / sekuritas yang memiliki nilai Modal Kerja Bersih Disesuaikan (MKBD) yang menempati kelompok atas dibandingkan perusahaan efek / sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia lainnya, sehingga dengan komitmen yang tinggi Manajemen berkeyakinan bahwa perusahaan akan memberikan layanan terbaiknya di Indonesia.

Menurut IDX Fact Book 2012 yang dirilis oleh Bursa Efek Indonesia, PT RHB OSK Securities Indonesia sendiri menduduki posisi ketiga dari 50 besar Sekuritas yang paling aktif di

tahun 2011 ditinjau dari Total Trading Volume dan juga menduduki posisi kedua-belas jika ditinjau dari Total Trading Value. Kantor cabang telah hadir di kota-kota besar di Indonesia, seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Malang, Pekanbaru, Medan, Palembang, Pontianak, dan Makassar. Namun, seiring dengan peningkatan produk dan jasa yang kami berikan, keberadaan kantor-kantor cabang tersebut juga akan terus berkembang. Dengan demikian, perluasan jaringan tersebut akan semakin mendekatkan kami dengan para nasabah sehingga akses investasi akan menjadi semakin mudah.

2. Lokasi Perusahaan

PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malangberalamatkan diJl. Panggung, Oro-oro Dowo, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119, Indonesia, dengan nomor telepon (0341) 352888.

3. Visi dan Misi PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang

a. Visi

Visi dari PT. RHB OSK Securities Indonesia adalah menjadi salah satu perusahaan efek / sekuritas terkemuka di Indonesia dengan menyediakan jasa keuangan dan investasi yang menyeluruh dan terpercaya.

b. Misi

Misi dari PT. RHB OSK Securities Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan layanan jasa keuangan dan investasi yang menyeluruh dan terpercaya untuk nasabah di Indonesia melalui divisi Equity, Corporate Finance, Fixed Income, dan Asset Management.
2. Menjadi tempat bekerja pilihan
3. Memberikan imbal hasil yang superior dan berkesinambungan kepada pemegang saham.

4. Struktur Organisasi PT. RHB Securities Indonesia

a. Logo PT. RHB OSK Securities Indonesia

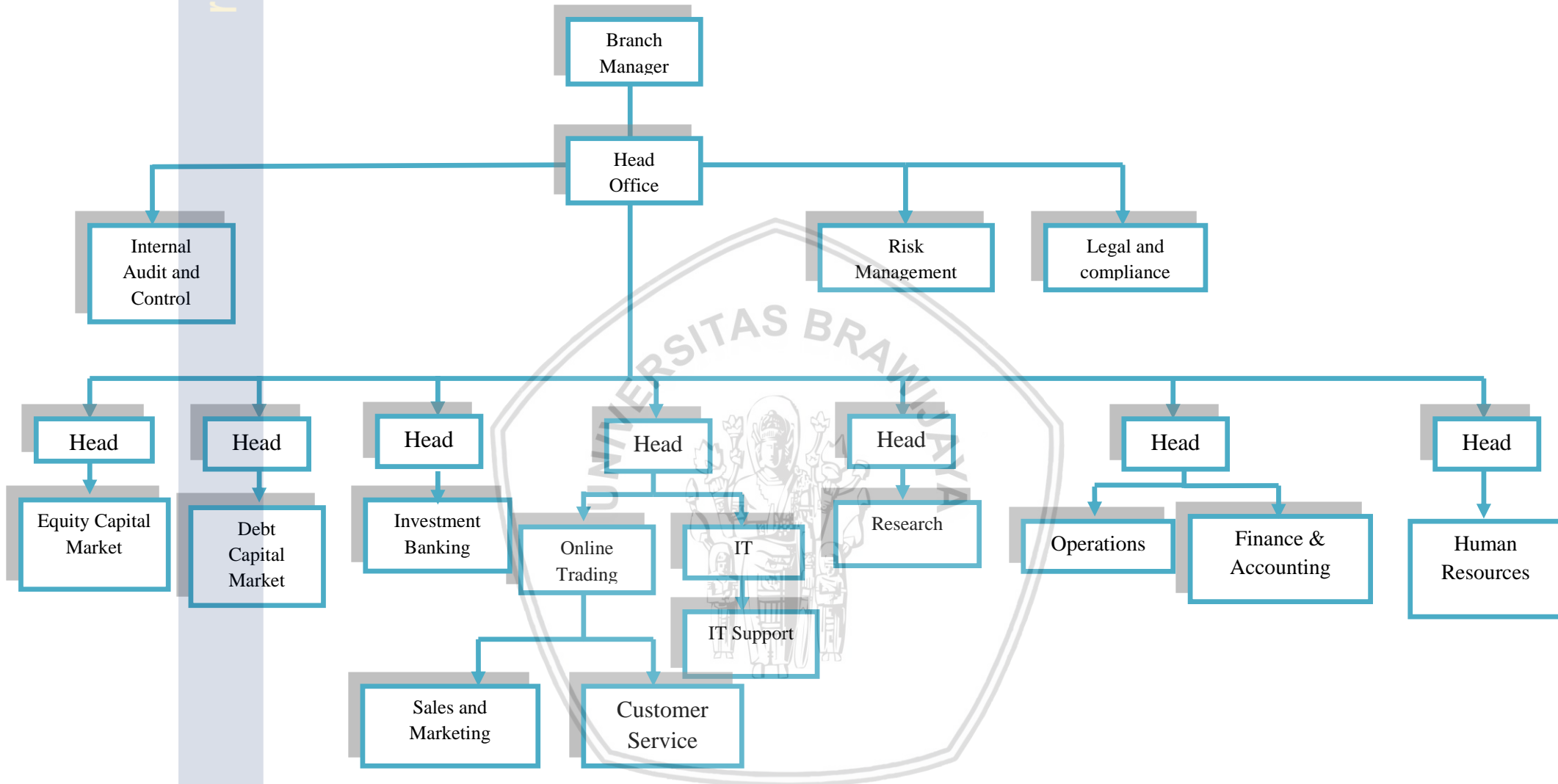


Gambar 3.

Logo PT. RHB Securites Indonesia.

5. Struktur Organisasi

Sebagai salah satu perusahaan sekuritas terkemuka, PT.RHB OSK Securities Indonesia memiliki struktur organisasi yang cukup kompleks. Berikut gambaran struktur organisasi perusahaan ini beserta penjelasan tentang tiap-tiap fungsinya. Bagan struktur organisasi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.
Struktur Organisasi PT. RHB OSK Securites, Indonesia

6. Penjelasan Struktur Organisasi

Penjelasan dan Penguraian dari wewenang dan tanggung jawab masing-masing struktur organisasi yang dimiliki, dapat dilihat sebagai berikut :

1. *Branch Manager*

- Mengawasi dan memberi nasihat kepada kepala kantor.
- Bertanggung jawab dalam pencapaian misi dan visi di dalam perusahaan.
- Bertanggung jawab dalam melakukan korespondensi dengan perusahaan lain.
- Bertanggung jawab memperkenalkan produk baru yang diterima dari pusat ke daerah cabang.

2. *Head Office.*

- Merupakan pimpinan tertinggi di dalam kegiatan operasi sehari – hari.
- Memastikan tercapainya sasaran Perusahaan berdasarkan maksud dan tujuan, serta Rencana Jangka Panjang Perusahaan, dan bertanggung jawab atas jalannya Perusahaan.

3. *Internal Audit & Control*

- Menyusun dan melaksanakan rencana internal audit tahunan.
- Membuat laporan hasil audit dan menyampaikan laporan tersebut ke Direktur Utama dan Dewan Komisaris.

4. *Risk Management*

- Melakukan proses manajemen risiko pembiayaan.
- Membuat laporan profil risiko, memonitor profil risiko, mengevaluasi, serta mengusulkan alat ukur dan prosedur manajemen risiko.

5. *Legal & Compliance*

- Mengusulkan kebijakan kepatuhan atau prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh Direksi.
- Melakukan tugas-tugas lainnya yang terkait dengan Fungsi Kepatuhan.

6. *Supervisor*

- Mengelola sebuah produksi dan pelayanan kepada kosumen.
- Membimbing dan mengarahkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi.
- Mengatur jadwal kerja dan pekerjaan teknis lainnya.

7. *Equity Capital Market*

- Bertanggung jawab untuk membantu perusahaan melakukan transaksi dengan mengelola struktur, sindikasi, pemasaran, dan distribusi.

8. *Debt Capital Market*

- Memastikan kapan dan *moment* yang tepat untuk memberikan kredit kepada nasabah yang hendak mengajukan kredit.
- Memantau tingkat suku bunga yang fluktuasi di pasar.

9. *Investment Banking*

- Membantu perusahaan dan pemerintah serta lembaga-lembaga pemerintahan dalam menggalang perolehan dana dengan cara penerbitan dan penjualan efek di pasar modal.
- Memberikan nasihat-nasihat strategis untuk melakukan penggabungan usaha (*merger*) dan akuisisi serta berbagai jenis transaksi keuangan lainnya.

10. *Online Trading*

- Mengelola segala jenis transaksi yang terjadi secara *online* di dalam suatu perusahaan.

11. IT

- Bertanggung jawab terhadap segala perangkat (*software* dan *hardware*) yang berhubungan dengan teknologi informasi yang mendukung kinerja suatu perusahaan.

12. *Research*

- Tugas peneliti adalah mengungkap rahasia dengan *metode*.
- Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan fungsinya sesuai dengan bidang penelitian dan kepakarannya.

13. *Operations*

- Mengatur sistem kerja SDM.
- Harus mempunyai ide-ide baru untuk kemajuan Perusahaan.

14. *Finance & Accounting*

- Membuat laporan keuangan perusahaan bulanan, triwulan dan tahunan untuk perusahaan.
- Bertanggung jawab akan laporan keuangan yg telah dibuat.

15. *Human Resource*

- Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan.
- Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

16. Sales & Marketing

- Membuat daftar pelanggan prospek sesuai dengan segmentasi yang diinginkan Perusahaan.
- Melakukan proses penjualan sesuai daftar target yang sudah ditentukan dan disepakati bersama dengan Koordinator.

17. Customer Service

- Sebagai orang yang melayani berbagai macam aplikasi yang diajukan konsumen atau calon konsumen.
- Seseorang yang dapat membina hubungan baik dengan seluruh nasabah

18. IT Support

- Menjaga *server* perusahaan.
- Membuat jadwal *maintenance* atau perawatan *hardware* untuk tiap hari.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan 80 responden karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia melalui wawancara kuisisioner, maka, dari 80 responden dapat ditarik gambaran umum responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Gambaran umum tersebut dirangkum sebagai berikut :

1. Usia Responden

Tabel 11.

Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21-25 tahun	13	16,3
26-30 tahun	33	41,3
31-35 tahun	21	26,3
36-40 tahun	7	8,8
41-45 tahun	6	7,3
Jumlah	45	100

(Sumber : Data Primer Diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 11 diperoleh data bahwasannya jumlah terbanyak responden berada diusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau dengan presentase sebesar 41,3% sementara itu jumlah responden terbanyak kedua berada diusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau dengan presentase sebesar 26,3% dan 21-25 tahun dengan jumlah 13 orang atau dengan presentase sebesar 16,3%. Selanjutnya dapat dilihat jumlah responden keempat terbanyak berada diusia 36-40 yaitu sebanyak 7 orang atau dengan presentase sebesar 8,8% tahun dan 41-45 tahun berada ditempat terakhir yaitu sebanyak 6 orang atau dengan presentase sebesar 7,3%.

2. Pendidikan

Tabel 12

Gambaran Respoden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	1	1,3
D3	25	31,3
S1	47	58,8
S2	4	5,0
S3	3	3,6
Jumlah	44	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Berdasarkan tabel 12 mengenai pendidikan diperoleh data bahwasannya jumlah terbanyak responden berada di pendidikan S1 yaitu 47 orang atau dengan presentase sebesar 58,8%. Responden terbanyak kedua dengan pendidikan D3 berjumlah sebanyak 25 orang atau dengan presentase sebesar 31,3%. Responden dengan pendidikan S2 berjumlah sebanyak 4 orang atau dengan presentase 5,0% dan yang terakhir adalah responden dengan pendidikan S3 berjumlah sebanyak 3 orang atau dengan presentase sebesar 3,6%. Sementara jumlah responden paling sedikit adalah responden dengan pendidikan SMA/Sederajat yaitu hanya 1 orang atau dengan presentase sebesar 1,3%.

3. Jenis Kelamin

Tabel 13

Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	57	71,3
Perempuan	23	28,8
Total	80	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 13 diperoleh data bahwasannya perbandingan antara responden berdasarkan jenis kelamin memiliki perbandingan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat dari presentase responden laki-laki berada diangka 71,3% atau sebanyak 57 orang. sementara presentase responden perempuan berada diangka 28,8% atau sebanyak 19 orang.

4. Lama Bekerja

Tabel 14

Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
2 Tahun	37	46,3
3-5 Tahun	20	25,0
6-8 Tahun	14	17,5
≥9 Tahun	9	11,2
Total	80	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 14 mengenai massa kerja diperoleh data bahwasannya jumlah responden terbanyak dalam bekerja berada direntang 2 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau dengan presentase sebesar 46,3%

dan 3-5 tahun berada diposisi kedua yaitu masing-masing sebanyak 20 orang atau dengan presentase sebesar 25,0% sementara itu responden terbanyak ketiga berada direntang 6-8 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau dengan presentase sebesar 17,5% dan yang terakhir berada direntang diatas 9 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau dengan presentase 11,2%

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan kuesioner sebanyak 80 yang diperoleh dari karyawan PT RHB. Securites, Indonesia. untuk mengetahui mayoritas jawaban dari seluruh responden pada masing-masing *item* pertanyaan dapat dibuat rumus yang dikemukakan oleh Supranto (2000:64) sebagai berikut:

Tabel 15

Interpretasi *Mean* Jawaban Responden

No	Interval <i>Mean</i>	Pernyataan
1	1 – 1,8	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
2	1,81 – 2,6	Jarang/tidak setuju/rendah
3	2,61 – 3,4	Cukup/ragu-ragu
4	3,41 – 4,2	Baik/ setuju/ sering/tinggi
5	4,21 – 5	Sangat baik/ sangat setuju/ sangat sering/sangat tinggi

(Sumber: Supranto, 2000:64)

Berdasarkan presentase distribusi untuk masing-masing *item* penelitian terlihat pada tabel:

a. Motivasi Kerja(X_1)

Pada tabel 17 menjelaskan mengenai distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja PT. RHB OSK Securites Indonesia, Malang.

Tabel 16

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item	SS		S		R		TS		STS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1.1	14	17,5	61	76,3	4	5	1	1,2	0	0	4,1
X1.1.2	23	28,8	54	66,7	2	2,5	1	1,2	0	0	4,23
X1.2.1	24	30	55	68,8	1	1,2	0	0	0	0	4,28
X1.2.2	25	31,3	55	68,8	0	0	0	0	0	0	4,31
X1.3.1	24	29,6	55	67,9	1	1,2	0	0	0	0	4,28
X1.3.2	32	40	42	52,5	4	5	2	2,5	0	0	4,30
X1.3.3	27	33,8	52	65	1	1,2	0	0	0	0	4,00
X1.4.1	27	33,8	48	60	5	6,2	0	0	0	0	4,27
X1.4.2	28	35	49	61,3	3	3,7	0	0	0	0	4,31
X1.5.1	27	33,3	53	65,4	0	0	0	0	0	0	4,33
X1.5.2	31	38,3	49	60,5	0	0	0	0	0	0	4,38
<i>Grand Mean</i>											4,25

Sumber: Data Primer Diolah,2018

Keterangan:

X1.1.1 : Fasilitas tempat saya bekerja saat ini membuat saya merasa nyaman.

.

X1.1.2 : Ruangan yang diberikan perusahaan membuat saya nyaman untuk bekerja

X1.2.1 : Lingkungan internal dan eksternal kantor membuat saya nyaman dan tenang dalam bekerja.

X1.2.2 : Sistem keamanan piranti lunak dalam pekerjaan yang ada diperusahaan ini, membuat saya merasa aman dan tenang dalam bekerja.

.X1.3.1 : Saya diberikan insentif atas prestasi yang telah dicapai.

X1.3.2 : Perusahaan memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk mengembangkan karir dan mengembangkan intelegensi yang saya miliki terhadap saham.

X1.3.3 : Kebutuhan pribadi ataupun kebutuhan rumah tangga yang saya miliki dapat terpenuhi lebih dari cukup dengan bonus yang diberikan perusahaan.

X1.4.1 : Saya dan atasan memiliki hubungan pekerjaan yang baik.

X1.4.2 : Teman kantor saya mau membantu saya ketika saya menghadapi kesulitan dalam menganalisa pergerakan pasar yang sedang terjadi.

X1.5.1 : Setiap hari, saya selalu meningkatkan kualitas diri saya baik dari pekerjaan ataupun pribadi

X1.5.2 : Saya selalu belajar agar kemampuan yang saya miliki berkembang dari hari ke hari

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwasannya grand mean yang diperoleh dari variabel motivasi kerja adalah 4,23. Indikasi perolehan angka grand mean menyatakan bahwasannya jawaban yang dimiliki tergolong tinggi atau baik. Selaras dengan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil jawaban dari item pertama atau X1.1.1 mengenai Fasilitas tempat kerja yang membuat nyaman, sebanyak 80 responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 14 responden dengan presentase 17,5%. Selanjutnya, responden yang menjawab setuju sebanyak 61 responden dengan presentase 76,3 %.

Masih dipertanyaan item yang sama, sebanyak 4 responden menjawab ragu-ragu atau dengan presentase 5,0%. Pertanyaan dari *Item X1.1.1* ini sendiri memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,10. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang telah merasa fasilitas tempat kerja yang ada sekarang sudah nyaman.

Hasil jawaban dari item kedua atau *X1.1.2* mengenai Ruangan yang diberikan perusahaan membuat merasa aman dan tenang, ada sebanyak 23 responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 28,8% dan responden yang menjawab setuju terdapat sebanyak 54 responden atau dengan presentase sebesar 66,7%. Masih dipertanyaan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu ada sebanyak 2 responden atau dengan presentase 2,5%. Terakhir, responden yang menjawab tidak setuju terdapat 1 responden dengan presentase 1,2%. *Item X1.1.2* memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,23. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang merasa ruangan tempat bekerja sudah nyaman.

Hasil dari item ketiga atau *X1.2.1* mengenai Lingkungan internal dan eksternal kantor membuat nyaman dan tenang. responden yang menjawab sangat setuju terdapat sebanyak 24 responden atau dengan

presentase 30,0% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 55 responden atau dengan presentase 68,8%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu ada sebanyak 1 responden atau dengan presentase 1,2%. Item ketiga ini memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,40. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang memiliki lingkungan internal dan eksternal kantor yang membuat nyaman.

Hasil dari item ke empat atau X1.2.2 mengenai Sistem keamanan piranti lunak dalam pekerjaan yang ada di perusahaan ini, membuat merasa aman dan tenang dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 25 responden atau dengan presentase 31,3% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 55 responden atau dengan presentase 68,8%. Masih dengan item yang sama, Item keempat memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,31. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang telah merasa bahwa sistem keamanan piranti lunak dalam bekerja membuat karyawan bekerja dengan aman dan tenang.

Hasil dari item ke lima atau X1.3.1 mengenai pemberian insentif atas prestasi yang dicapai. Responden yang menjawab sangat setuju terdapat sebanyak 24 responden atau dengan presentase 29,6% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 55 atau dengan

presentase 68,8%. Item X1.5 memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,28. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang telah diberikan insentif atas prestasi yang dicapai.

Hasil dari item X1.3.2 mengenai kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan karir dan mengembangkan intelegensi. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 32 responden atau dengan presentase 40,0% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 42 orang atau dengan presentase 52,5%. Masih dengan pernyataan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu ada sebanyak 4 orang atau dengan presentase 5,0%. Terakhir, responden yang menjawab tidak setuju ada 2 responden atau dengan presentase 2,25%. Item keenam ini memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,30. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB Securities Indonesia, Malang merasa bahwa kesempatan dalam menembangkan karir dan intelegensi terhadap saham telah sama rata.

Hasil dari pertanyaan item ketujuh X1.3.3 mengenai Kebutuhan pribadi ataupun kebutuhan rumah tangga yang dipenuhi. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 27 orang atau dengan presentase 33,8% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 522 orang atau dengan presentase 65,0%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu ada sebanyak 1 orang atau

dengan presentase 1,2%. Item ketujuh memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,00. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB Securities Indonesia, Malang telah merasa bahwa kebutuhan pribadi ataupun kebutuhan rumah mereka dipenuhi lebih dari cukup, melalui bekerja diperusahaan ini.

Hasil dari item kedelapan atau X1.4.1 mengenai hubungan atasan dan karyawan dalam pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju terdapat sebanyak 27 orang atau dengan presentase 33,8% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 48 responden 60,0%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu terdapat sebanyak 5 orang atau dengan presentase 6,2%. Item kedelapan memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,27. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan atasan.

Hasil dari item kesembilan atau X1.4.2 mengenai bantuan teman kantor ketika menghadapi kesulitan dalam menganalisa pergerakan pasar yang sedang terjadi. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 28 responden atau dengan presentase 35,0%. dan responden yang menjawab setuju terdapat sebanyak 49 responden atau dengan presentase 61,3%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu terdapat sebanyak 3 orang atau dengan

presentase 3,7%. Item kesembilan memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,31. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang mengatakan setuju bahwasannya teman kantor mereka membantu ketika menghadapi kesulitan dalam menganalisa pergerakan pasar yang sedang terjadi .

Hasil dari item ke sepuluh atau X1.5.1 mengenai peningkatan kualitas diri. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 27 responden atau dengan presentase 33,3%. dan responden yang menjawab setuju terdapat sebanyak 53 responden atau dengan presentase 65,4%. Item kesepuluh memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,33. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang mengatakan setuju bahwasannya mereka melakukan peningkatan kualitas diri mereka.

Hasil dari item kesebelas atau X1.5.2 mengenai peningkatan kemampuan. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 31 responden atau dengan presentase 38,3%. dan responden yang menjawab setuju terdapat sebanyak 49 responden atau dengan presentase 60,5%. Item kesebelas memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,38. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK

Securities Indonesia, Malang mengatakan setuju bahwasannya mereka melakukan peningkatan kemampuan.

b. Kemampuan Kerja(X₂)

Pada tabel 17 menjelaskan mengenai distribusi frekuensi variabel Kemampuan Kerja PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang.

Tabel 17

Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja(X₂)

Item	SS		S		R		TS		STS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1.1	17	21,3	59	72,8	4	4,9	0	0	0	0	4,16
X2.1.2	21	26,3	58	71,6	1	1,2	0	0	0	0	4,25
X2.1.3	31	38,8	46	57,5	3	3,8	0	0	0	0	4,35
X2.1.4	27	33,8	53	66,2	0	0	0	0	0	0	4,33
X2.1.5	33	41,3	44	55,0	2	2,5	0	0	1	1,2	4,35
X2.2.1	25	31,4	52	65,0	1	1,2	1	1,2	1	1,2	4,23
X2.2.2	27	33,8	51	63,8	0	0	2	2,5	0	0	4,28
X2.2.3	30	37,5	48	59,3	1	1,2	1	1,2	0	0	4,33
X2.2.4	17	21,3	62	77,5	1	1,2	0	0	0	0	4,20
<i>Grand Mean</i>											4,27

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

X2.1.1 : Saya mampu memahami situasi dalam sebuah permasalahan dalam bekerja dan memecahkannya.

X2.1.2: Saya memahami akan segala hal yang terdapat dalam grafik saham, dari *tools* sampai dengan indikator grafik.

X2.1.3: Arahan yang diberikan oleh atasan baik lisan ataupun tertulis mampu saya pahami dengan baik dan seksama.

X2.1.4: Setiap hari, saya mampu mengingat bagaimana urutan pekerjaan atau prosedural pekerjaan yang akan atau sedang dilakukan.

- X2.1.5: Saya mampu menganalisis trend-trend apa saja yang sedang dan akan terjadi dalam pergerakan *candle stick* saham dan menentukan arah akan bergerak naik atau turun
- X2.2.1: Dalam setiap *jobdesk* yang mengharuskan menghitung, saya mampu menghitung dan menyelesaikan dengan cepat dan tepat.
- X2.2.2: Saya mampu mengerjakan dengan baik pekerjaan yang diberikan meskipun pekerjaan yang saya miliki dalam satu hari telah selesai.
- X2.2.3: Saya mampu untuk tetap bekerja dengan fit meskipun saya memiliki jam tidur yang kurang.
- X2.2.4: Saya mampu untuk tetap bekerja dengan fokus meskipun waktu hampir menunjukkan jam pulang kantor.

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwasannya grand mean yang diperoleh adalah 4,27. Indikasi perolehan angka grand mean menyatakan bahwasannya jawaban yang dimiliki tergolong tinggi atau baik. Selaras dengan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil jawaban dari item pertama atau X2.1.1 mengenai pemahaman situasi dalam sebuah permasalahan dalam bekerja dan memecahkannya. Responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 17 responden dengan presentase 21,3% dan responden yang menjawab setuju sebanyak 59 responden dengan presentase 72,8 %. Masih dengan item yang sama, sebanyak 4 responden menjawab ragu-ragu atau dengan presentase 4,9%. Item pertama ini sendiri memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,16. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK

Securities Indonesia, Malang mampu memahami situasi dalam sebuah permasalahan dalam bekerja dan memecahkannya.

Hasil jawaban dari item kedua atau X2.1.2 mengenai pemahaman terhadap pergerakan saham. ada sebanyak 21 responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 26,3% dan responden yang menjawab setuju terdapat sebanyak 58 responden atau dengan presentase sebesar 71,6% dan ragu-ragu terdapat sebanyak 1 responden atau dengan presentase sebesar 1,2%. Item kedua ini memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,40. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang memahami akan segala hal yang terdapat dalam grafik saham, dari *tools* sampai dengan indikator grafik..

Hasil dari item ketiga atau X2.1.3 mengenai pemahaman terhadap arahan yang diberikan oleh atasan baik lisan ataupun tertulis. responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 31 responden atau dengan presentase 38,8% dan responden yang menjawab setuju terdapat sebanyak 46 responden atau dengan presentase 57,5%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu ada sebanyak 3 responden atau dengan presentase 3,8%. Item ketiga ini memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,35. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang memahami

dengan baik dan seksama arahan yang diberikan oleh atasan baik lisan ataupun tertulis.

Hasil dari item ke empat atau X2.1.4 mengenai mengingat bagaimana urutan pekerjaan atau prosedural pekerjaan yang akan atau sedang dilakukan. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 27 responden atau dengan presentase 33,8% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 53 responden atau dengan presentase 66,2%. Item keempat memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,33. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, memiliki kemampuan untuk mengingat bagaimana urutan pekerjaan atau prosedural pekerjaan yang akan atau sedang dilakukan.

Hasil dari item ke lima atau X2.1.5 mengenai kemampuan menganalisis trend-trend apa saja yang sedang dan akan terjadi dalam pergerakan *candle stick* saham dan menentukan arah akan bergerak naik atau turun. Responden yang menjawab sangat setuju terdapat sebanyak 33 responden atau dengan presentase 41,3% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 44 atau dengan presentase 55,0%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu terdapat sebanyak 2 orang atau dengan presentase 2,5% dan yang terakhir responden yang menjawab sangat tidak setuju terdapat sebanyak 1 orang atau dengan presentase 1,2%. Item X1.5 memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,35. Berdasarkan pembahasan

yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang memiliki kemampuan menganalisis trend-trend apa saja yang sedang dan akan terjadi dalam pergerakan *candle stick* saham dan menentukan arah akan bergerak naik atau turun.

Hasil dari item X2.2.1 mengenai kemampuan menghitung dan menyelesaikan setiap *jobdesk* yang mengharuskan menghitung dengan cepat dan tepat. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 25 responden atau dengan presentase 31,4% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 52 orang atau dengan presentase 65,0%. Selanjutnya, responden yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 2 orang atau dengan presentase 2,5%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 responden atau dengan presentase 2,2% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju terdapat sebanyak 1 orang atau dengan presentase 2,2%. Item keenam ini memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,23. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, mampu menghitung dan menyelesaikan setiap *jobdesk* yang mengharuskan menghitung dengan cepat dan tepat.

Hasil dari pertanyaan item ketujuh X2.2.2 mengenai kemampuan mengerjakan dengan baik pekerjaan yang diberikan meskipun pekerjaan yang dimiliki dalam satu hari telah selesai. Responden yang

menjawab sangat setuju ada sebanyak 27 orang atau dengan presentase 33,8% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 51 orang atau dengan presentase 63,8%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 2 orang atau dengan presentase 2,5%. Item ketujuh memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,28. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, maka, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang. memiliki kemampuan untuk mengerjakan dengan baik pekerjaan yang diberikan meskipun pekerjaan yang dimiliki dalam satu hari telah selesai.

Hasil dari item kedelapan atau X2.2.3 mengenai kemampuan untuk tetap bekerja dengan fit meskipun memiliki jam tidur yang kurang. Responden yang menjawab sangat setuju terdapat sebanyak 30 orang atau dengan presentase 37,5% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 48 responden 59,3%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau dengan presentase 1,2%. dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau dengan presentase 1,2%. Item kedelapan memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,33. Selaras dengan mean yang dimiliki, maka, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang mampu untuk tetap bekerja dengan fit meskipun memiliki jam tidur yang kurang.

Hasil dari item kesembilan atau X2.2.4 mengenai kemampuan untuk tetap bekerja dengan fokus meskipun waktu hampir menunjukkan jam pulang kantor. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 17 responden atau dengan presentase 21,3% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 62 responden atau dengan presentase 77,5%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu ada sebanyak 1 orang atau dengan presentase 1,2%. Item kesembilan memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,20. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia memiliki kemampuan untuk tetap bekerja dengan fokus meskipun waktu hampir menunjukkan jam pulang kantor yang baik.

c. Kinerja Karyawan(Y)

Pada tabel 19 menjelaskan mengenai distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang.

Tabel 18

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		R		TS		STS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1.1	15	18,8	64	80,0	1	1,2	0	0	0	0	4,17
Y.1.2	29	36,2	51	63,8	0	0	0	0	0	0	4,36
Y.1.3	25	31,2	55	68,2	0	0	0	0	0	0	4,31
Y.2.1	23	28,8	57	71,2	0	0	0	0	0	0	4,28
Y.2.2	23	28,8	56	70,0	1	1,2	0	0	0	0	4,27
Y.2.3	27	33,8	53	66,2	0	0	0	0	0	0	4,33
Y.3.1	27	33,8	53	66,2	0	0	0	0	0	0	4,33
Y.3.2	27	33,8	53	66,2	0	0	0	0	0	0	4,33
Y.3.3	27	33,8	53	66,2	0	0	0	0	0	0	4,38
<i>Grand Mean</i>											4,31

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

Y.1.1 : Setiap pekerjaan yang saya kerjakan atau telah saya selesaikan, saya selalu menata pekerjaan tersebut dengan rapi sesuai dengan prosedural yang ada.

Y.1.2 : Saya selalu mengecek ulang setiap pekerjaan yang telah diselesaikan.

Y.1.3 : Saya bekerja sesuai dengan standard mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Y.2.1 : Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar dapat mengerjakan pekerjaan selanjutnya.

Y.2.2 : Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan.

Y.2.3 : Saya selalu berusaha untuk mencapai standar kerja yang diinginkan perusahaan untuk setiap karyawan.

Y.3.1: Pekerjaan yang saya lakukan atau selesaikan selalu saya lakukan dengan efektif dan efisien.

Y.3.2 : Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang saya miliki meskipun atasan sedang tidak berada dikantor.

Y.3.3 : Setiap pekerjaan yang diberikan, saya selalu mengerjakan dengan baik tanpa harus menunda waktu.

Berdasarkan tabel 18 dapat diketahui bahwasannya grand mean yang diperoleh adalah sebesar 4,31 Indikasi perolehan angka grand mean menyatakan bahwasannya jawaban yang dimiliki tergolong tinggi atau baik. Selaras dengan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil jawaban dari item pertama atau Y.1.1 mengenai selalu menata pekerjaan tersebut dengan rapi sesuai dengan prosedural yang ada. Responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 15 responden dengan presentase 18,8% dan responden yang menjawab setuju sebanyak 64 responden dengan presentase 80,0%. Masih dengan item yang sama, sebanyak 1 responden menjawab ragu-ragu atau dengan presentase 1,2%. Item pertama ini sendiri memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,17. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, maka, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang sangat setuju untuk selalu menata pekerjaan tersebut dengan rapi sesuai dengan prosedural yang ada.

Hasil jawaban dari item kedua atau Y.1.2 mengenai pengecekan ulang setiap pekerjaan yang telah diselesaikan, ada sebanyak 29 responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 36,2% dan responden yang menjawab setuju terdapat sebanyak 51 responden atau dengan presentase sebesar 63,8%,. Item kedua memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,36. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang sangat setuju untuk melakukan pengecekan ulang setiap pekerjaan yang telah diselesaikan.

Hasil dari item ketiga atau Y.1.3 mengenai bekerja sesuai dengan standard mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 25 responden atau dengan presentase 31,2% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 55 responden atau dengan presentase 68,2%. Item ketiga ini memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,31. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang telah bekerja sesuai dengan standard mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil dari item ke empat atau Y.2.1 mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar dapat mengerjakan pekerjaan selanjutnya. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 23 responden atau dengan presentase 28,8% dan responden yang

menjawab setuju ada sebanyak 57 responden atau dengan presentase 71,2%. Item keempat memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,28. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, sangat setuju untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar dapat mengerjakan pekerjaan selanjutnya.

Hasil dari item ke lima atau Y.2.2 mengenai menyelesaikan pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan. Responden yang menjawab sangat setuju terdapat sebanyak 23 responden atau dengan presentase 28,8% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 56 atau dengan presentase 70%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang atau dengan presentase 1,2%. Item kelima ini memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,27. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang telah menyelesaikan pekerjaan yang saya miliki sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan.

Hasil dari item Y.2.3 mengenai usaha untuk mencapai standar kerja yang diinginkan perusahaan untuk setiap karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 27 responden atau dengan presentase 33,8% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 53 orang atau dengan presentase 66,2%. Item keenam ini memiliki

nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,32. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang telah berusaha untuk mencapai standar kerja yang diinginkan perusahaan untuk setiap karyawan.

Hasil dari pertanyaan item ketujuh Y.3.1 mengenai pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan selalu dilakukan dengan efektif dan efisien. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 27 orang atau dengan presentase 33,8%. Masih dengan item yang sama, responden yang menjawab setuju ada sebanyak 53 orang atau dengan presentase 66,2%. Item ketujuh memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,33. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang telah melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Hasil dari item kedelapan atau Y.3.2 mengenai menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki meskipun atasan sedang tidak berada di kantor. Responden yang menjawab sangat setuju terdapat sebanyak 27 orang atau dengan presentase 33,8% dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 53 responden 66,2%. Item kedelapan memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,33. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang. Sangat setuju

untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki meskipun atasan sedang tidak berada dikantor.

Hasil dari item kesembilan atau Y.3.3 mengenai mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa harus menunda waktu. Responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 27 responden atau dengan presentase 33,8 % dan responden yang menjawab setuju ada sebanyak 53 responden atau dengan presentase 66,2%. Item kesembilan memiliki nilai *mean* jawaban responden sebesar 4,33. Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang sangat setuju telah mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa harus menunda waktu.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat di tabel 19.

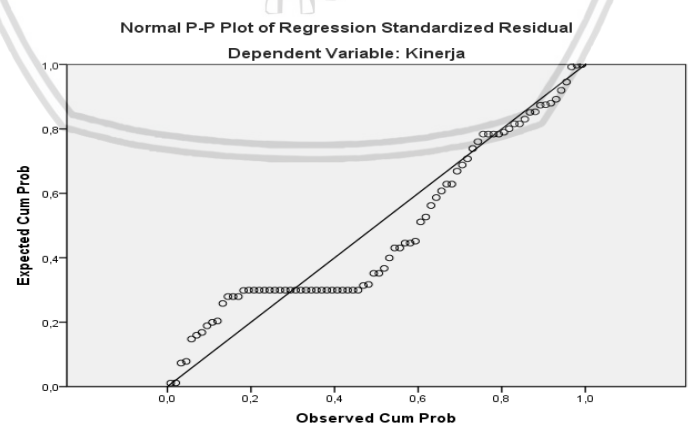
Tabel 19
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61186769
Most Extreme Differences	Absolute	,172
	Positive	,172
	Negative	-,139
Kolmogorov-Smirnov Z		1,543
Asymp. Sig. (2-tailed)		,017

Sumber : Data diolah, 2018

Hasil dari tabel 18 di atas dapat diketahui nilai sig. sebesar 0,827 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal atau ketentuan H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 5

Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2018



Apabila nilai residual dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, jika plot dari residual tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal maka data berdistribusi normal namun apabila menyebar tidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan grafik P-P Plot dapat dilihat pada gambar 6. Berdasarkan gambar 5 P-P Plot terlihat bahwa plot dari residual tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antarvariabel independent (bebas) dalam suatu model regresi (Sudarmanto, 2013:224). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan *SPSS 19.0 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 20

Hasil Uji Multikolinieritas

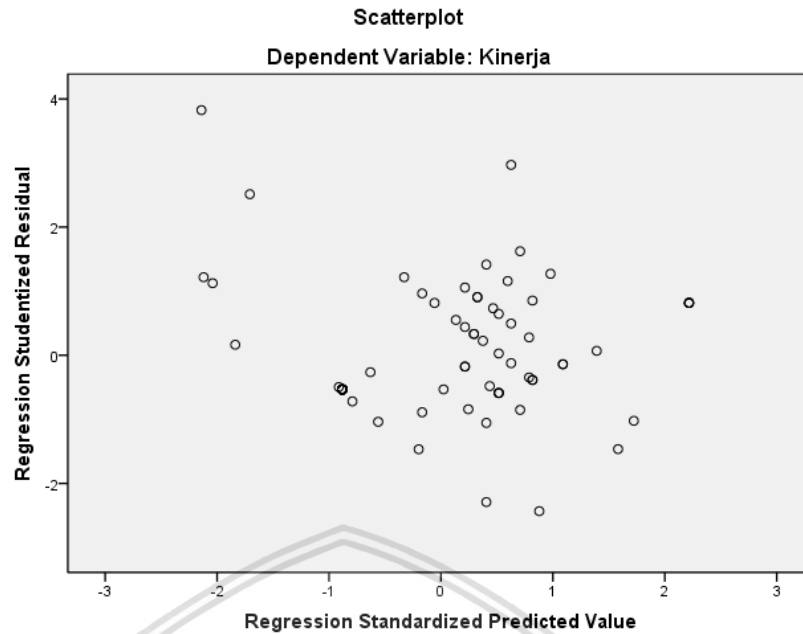
Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,478	2,093
Kemampuan	0,478	2,093

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$) serta nilai *tolerance* kurang dari 1 ($tolerance < 1$) maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel 20 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja sebesar 2,093 dengan nilai *tolerance* 0,478, variabel kemampuan kerja sebesar 2,093 dengan nilai *tolerance* 0,478. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Hal ini dimaksud bahwa antara variabel bebas {motivasi kerja (X1), kemampuan kerja(X2)} tidak saling mengganggu atau mempengaruhi satu sama lain.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan (Sudarmanto, 2013:240). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Pengujian ini menggunakan *SPSS 19.0 for windows* dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 6

Hasil Uji Heterokedastisitas

(Sumber: Data Primer Diolah, 2017)

Dasar analisa uji heteroskodesitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskodesitas dan jika titik dalam grafik membentuk pola maka terjadi heteroskodesitas (Ghozali, 2006:121). Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskodesitas. Artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja

karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan *SPSS 19.0 for windows*. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 21 sebagai berikut:

Tabel 21

Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,427	2,453		3,843	,000
	Motivasi	,245	,083	,286	2,945	,000
	Kemampuan	,423	,071	,577	5,947	,000

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan tabel 21 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,428 + 0,245 X_1 + 0,423 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 9,428 Artinya, jika variabel kinerja karyawan(Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) bernilai nol, maka besarnya kinerja karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia,

Malang akan bernilai 9,428. Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (motivasi kerja) menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,245 mengandung arti untuk setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,245.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (kemampuan kerja) menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara kemampuan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,423 mengandung arti untuk setiap peningkatan variabel kemampuan kerja (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,423.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan

signifikansi F dengan nilai α (α) yaitu 0,05 dan F tabel. Apabila signifikansi $F < 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sedangkan, Apabila signifikansi $F > 0,05$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22 berikut ini:

Tabel 22
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386,936	2	193,468	72,580	,000 ^a
	Residual	205,251	77	2,666		
	Total	592,188	79			

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 23 dapat diketahui bahwa nilai Sig $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Kemudian untuk nilai F-hitung sebesar 72,580. Untuk menentukan nilai F tabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$k - 1 ; n - k$$

$$(\Rightarrow) 3 - 1 ; 80 - 3$$

$$(\Rightarrow) 2 ; 77$$

Jadi nilai F tabel pada penelitian ini sebesar 3,12 (F tabel dilampirkan). Jika kedua nilai dibandingkan maka nilai F hitung $>$ F tabel ($72,580 > 3,12$). Dengan hasil perbandingan $0,000 < 0,05$ (Sig F $< \alpha$) dan $72,580 > 3,12$ (F hitung $>$ F tabel) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent (motivasi kerja dan kemampuan kerja) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Cara pengambilan keputusan dengan membandingkan signifikansi t dengan nilai *alpha* (α) yaitu 0,05 dan t tabel. Apabila signifikansi $t < 0,05$ dan t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Sedangkan, Apabila signifikansi $t > 0,05$ dan t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 23 berikut ini:

Tabel 23
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,427	2,453		3,843	,000
Kemampuan	,245	,083	,286	2,945	,004
MOTIVATOR	,423	,071	,577	5,947	,000

Sumber : Data diolah, 2018

Sebelum membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t tabel yang akan digunakan pada penelitian ini. Untuk menentukan nilai t tabel yang digunakan pada penelitian inidengan tingkat signifikansi 5% maka dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\alpha/2 ; n - k$$

$$(\Rightarrow) 0,05/2 ; 80-3$$

$$(\Rightarrow) 0,025 ; 77$$

Jadi nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 1,991 (t tabel dilampirkan). Berdasarkan tabel 23 dan hasil perhitungan t tabel yang digunakan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hasil uji t variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai t hitung $>t$ tabel ($2,945 > 1,991$) dan hasil

perbandingan Sig $t < \alpha$ sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga apabila variabel motivasi kerja (X1) meningkat maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.

- b. Hasil uji t variabel kemampuan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,947 > 1,991$) dan hasil perbandingan Sig $t < \alpha$ sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Sehingga apabila variabel kemampuan kerja (X2) meningkat maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan).

Kesimpulan dari hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), kemampuan kerja (X2) parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 24 berikut ini:

Tabel 24

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	0,653	0,644	1,63267

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 24 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 64,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil perhitungan koefisien korelasi (R) dapat dilihat pada tabel 23. Berdasarkan tabel 23 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,653. Nilai korelasi ini menunjukkan tentang hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,653. Untuk menginterpretasikan hasil korelasinya peneliti menggunakan tabel 25.

Tabel 25**Interpretasi Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2011:189

Jika dilihat pada tabel 26 nilai koefisien korelasi 0,580 berada pada kategori 0,400 – 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan kuat. Kesimpulannya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif. Sehingga saat variabel bebas (motivasi kerja kemampuan kerja) ditingkatkan maka variabel terikatnya (kinerja karyawan) juga akan mengalami peningkatan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pertama, hal ini dapat dilihat dari variabel motivasi kerja itu sendiri, yaitu dengan melihat jumlah grand mean yang dimiliki adalah sebesar 4,25 yang berarti motivasi kerja yang ada pada karyawan sudah dalam kategori baik, motivasi kerja yang dimaksud ada dua yaitu ; motivasi kerja yang terdapat dalam dirinya sendiri atau motivasi kerja yang berada diluar dirinya sendiri. Kedua, hal ini dapat diperkuat dengan melihat hasil dari uji regresi linier berganda yaitu

sebesar 0,245 atau dalam persen sebesar 24,5%. Angka ini menunjukkan bahwa dalam setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X1) sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 24,5%.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan diatas, maka variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik namun jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmawan (2012), pengaruh variabel motivasi kerja yang dimiliki penelitian ini masih kecil. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji variabel motivasi kerja yang dimiliki memiliki pengaruh sebesar 51,8%. Sesuai dengan perbandingan ini, dapat dikatakan bahwasannya meskipun nilai variabel motivasi kerja yang dimiliki sudah baik dan berpengaruh signifikan namun jika dibandingkan dengan motivasi kerja dari perusahaan lain dari penelitian yang dimiliki Darmawan, maka, angka motivasi kerja yang dimiliki masih kecil.

Berdasarkan dari penjabaran diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi kerja karyawan sudah berada diangka yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. RHB OSK Securities Indonesia. Kesimpulan ini sesuai dengan teori yang ditulis oleh Hasibuan (2001 : 97) bahwa salah satu tujuan motivasi adalah mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karawan. Pertama, hal ini dapat dilihat dari variabel

kemampuan kerja itu sendiri, yaitu dengan melihat jumlah grand mean yang dimiliki adalah sebesar 4,37 yang berarti kemampuan kerja yang ada pada karyawan sudah dalam kategori baik, kemampuan kerja yang dimaksud ada dua yaitu ; Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kedua, hal ini dapat diperkuat dengan melihat hasil dari uji regresi linier berganda yaitu sebesar 0,423 atau dalam persen sebesar 42,3%. Angka ini menunjukkan bahwa dalam setiap peningkatan kemampuan kerja (X1) sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 42,3%.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan diatas, maka variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang baik namun jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmawan (2012), pengaruh variabel motivasi kerja yang dimiliki penelitian ini masih kecil. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji variabel motivasi kerja yang dimiliki memiliki pengaruh sebesar 0,482 atau dalam persen sebesar 48,2%. Sesuai dengan perbandingan ini, dapat dikatakan bahwasannya meskipun nilai variabel kemampuan kerja yang dimiliki sudah baik dan berpengaruh signifikan namun jika dibandingkan dengan kemampuan kerja dari perusahaan lain dari penelitian yang dimiliki Darmawan, maka, angka kemampuan kerja yang dimiliki masih kecil.

Berdasarkan dari penjabaran diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kemampuan kerja karyawan sudah berada diangka yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. RHB OSK Securities

Indonesia. Kesimpulan ini sesuai dengan teori atribusi yang ditulis oleh Riniwati (2010:50) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan faktor yang lain adalah motivasi yang dinyatakan dalam rumus berupa $P = M \times A$.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang dilakukan, dapat dilihat bahwasannya variabel kemampuan kerja dan kemampuan kerja memiliki nilai $F < (\alpha)$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ sehingga variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan ini, nilai dari koefisien korelasi yang ada pada tabel 23 didapat sebesar 0,417. Angka ini memberitahu bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,653 atau dalam persen sebesar 65,3% terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 34,7% tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sesuai dengan penjabaran diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi kerja dan kemampuan kerja yang ada pada karyawan berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja. Hal ini selaras dengan teori yang ditulis oleh Faustino (2003:161) yaitu kinerja karyawan yang baik dan mumpuni dapat dilihat dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki dari karyawan itu sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. RHB OSK Securities, Indonesia tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian deskriptif yang dimiliki, didapati bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki *grand mean* sebesar 4,35 yang sesuai interpretasi *mean* angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan sudah sangat baik. Berdasarkan angka ini dapat diketahui bahwasannya motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. RHB Securities OSK sudah sangat baik, baik itu motivasi dari dalam diri karyawan ataupun motivasi yang diberikan oleh karyawan. Selanjutnya, dapat dilihat bahwasannya variabel kemampuan kerja memiliki *grand mean* sebesar 4,37 yang sesuai interpretasi *mean* angka ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sudah sangat baik. Berdasarkan angka ini dapat diketahui bahwasannya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. RHB Securities OSK sudah sangat baik, baik itu kemampuan mental ataupun kemampuan fisik karyawan. Terakhir,

variabel kinerja karyawan (Y) memiliki *grand mean* sebesar 4,42 yang sesuai interpretasi *mean* angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan sudah sangat baik. Berdasarkan angka ini dapat diketahui bahwasannya kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT. RHB Securities OSK sudah sangat baik.

2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $t < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,245 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerjaberpengaruh sebesar 24,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 75,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. RHB OSK Securities Indonesia, Malang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $t > 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,423 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 57,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi

kerja(X1) dan kemampuan kerja(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. RHB OSK Securities Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi $F < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ sedangkan *R square* memiliki nilai sebesar 0,644% hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh sebesar 64,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan dari pihak perusahaan dapat mempertahankan semua hal yang telah dilakukan selama ini. Hal ini dikarenakan berdasarkan data yang telah dikelola, didapati bahwasannya kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan sudah dalam interval sangat baik. Selaras dengan hal ini, karyawan juga harus bisa mempertahankan motivasi dan kemampuan yang dimiliki dari dalam diri sendiri. Hal ini dikarenakan apa yang sudah dilakukan karyawan selama ini telah membantu perusahaan memiliki angka kinerja karyawan yang sangat baik.

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak ; Henri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo.
- As'ad. Moh S.U. 2008. *Psikologi Industri*. Edisi Kelima. Yogyakarta : Liberty.
- Arikunto, Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin.2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2006. *Organisasi*, Edisi 5, Jilid 1. Diterjemahkan oleh : Djarkasih. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hersey, Paul. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendetaygunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Riniwati, Harsuko. 2010. *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press.
- Robbins, Stephen (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 7, Diterjemahkan oleh : Hudyana Pujaatmaka, Jakarta : Prenhallindo.
- Sekaran, Uma.2007. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi IV. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono.2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi.2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Sweeney, Paul D ; Dean Mcfarlin. 2002. *Organizational Behavior*. New York : The McGraw-Hill.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Erlangga.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajagrafindo.

Winardi.2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Kencana

Uno, B. Hamzah ; Nina Lmatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wood, J. M.; Wallace, J; Zeffane, R.; Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G.&Osborn, R.N. (1998) *Organizational Behaviour An Asia-Pasific Perspective*. Australian Edition, Queensland. Australia : Jacaranda Wiley Ltd.

