

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI UD MEDALI MAS
KOTA KEDIRI)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**PRADITYANA EVANDA PUTRI
NIM. 145030201111053**



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



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

- Hari : Senin
- Tanggal : 16 Juli 2018
- Jam : 11.00 – 12.00 WIB
- Skripsi Atas Nama : Pradityana Evanda Putri
- Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



Anggota

Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si
NIP. 195308101981032012

Anggota

Tri Wulida A., M.Si, MHRM, Ph.D
NIP. 197604041999032001



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi UD Medali Mas Kota Kediri)

Disusun oleh : Pradityana Evanda Putri

NIM : 145030201111053

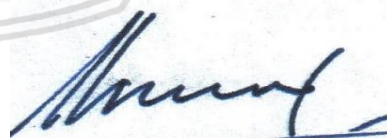
Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 17 Mei 2018

Komisi Pembimbing
Ketua



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 19570127 198403 1001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini terbukti terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 17 Mei 2018



Pradityana Evanda P.
NIM. 145030201111053

CURICULUM VITAE



Nama : Pradityana Evanda Putri
Tempat, Tgl Lahir : Kediri, 2 Mei 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Alamat Sekarang : Jl. Yos.Sudarso No.12 Tulungrejo
Kec. Pare, Kediri.
Telephone : 085784344446
Email : Pradityanaevanda@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- SD NEGERI PARE 1 : 2002 - 2008
(Berijazah)
- SMPN 2 PARE : 2008 - 2011
(Berijazah)
- SMAN 1 PLEMAHAN (IPS) : 2011 - 2014
(Berijazah)
- Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya : 2014 – 2018
(Berijazah)

KEMAMPUAN

- Mampu mengoperasikan Microsoft Office dengan baik
- Mampu mengoperasikan Microsoft Power Point dengan baik
- Mampu mengoperasikan Microsoft Exel dengan baik
- Mampu berbahasa Indonesia dan Inggris
- Mampu mengoperasikan internet

PENGALAMAN KERJA

- Melakukan magang di PT Infomedia Solusi Humanika Cabang Malang

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan keberkahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi UD Medali Mas Kota Kediri)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk dapat memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini tidak akan pernah selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, PhD selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku dosen pembimbing yang telah sangat banyak memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Ibu Siti Ruqoyah selaku pemimpin UD Medali Mas yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penelitian.
6. Seluruh karyawan bagian produksi UD Medali Mas atas keramahan dan kesediaannya dalam memberikan data untuk penelitian skripsi ini.
7. Kedua orang tua yang telah mendidik, memberikan semangat, dan mendoakan demi kelancaran segala urusan penulis, dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat.
8. Sahabat-sahabat samawa squad (Diana Lintang, Diana Permata, Desty, Fitri, Fina, Lisa) yang telah memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat SMA (Dina Rahma dan Diniar W.) yang telah mendukung untuk masuk di Universitas Brawijaya dan telah menemani semenjak maba hingga sampai saat ini.
10. Seluruh teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Terimakasih atas dukungan yang diberikan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Mei 2018

Penulis

RINGKASAN

Pradityana Evanda Putri, 2018. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi UD Medali Mas Kota Kediri)**. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA.

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan kemampuan tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia diharapkan bersifat aktif dan tanggap pada setiap kegiatan yang ada pada perusahaan. UD Medali Mas merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan tenun ikat. Berlokasi di Jalan KH. Agus Salim No.54 C Mojoroto, Kota Kediri. Visi menjadi perusahaan dagang yang terkemuka, inovatif dan mendunia serta didukung oleh sumber daya manusia yang menjunjung kualitas dan mutu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) adanya pengaruh secara simultan Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y); (2) adanya pengaruh secara parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y); (3) adanya pengaruh secara parsial Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 orang karyawan bagian produksi UD Medali Mas Kota Kediri. Sampel tersebut diambil dengan metode sampling jenuh. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan R^2 yang diolah menggunakan SPSS versi 23.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Saran yang diberikan penulis kepada perusahaan adalah diharapkan karyawan UD Medali Mas lebih mampu meningkatkan kemampuan kerja dengan cara bekerja dengan cepat dan tanggap agar kualitas kinerjanya dapat meningkat, serta pemimpin perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan secara berkala agar dapat mendorong gairah dan semangat kerja para karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan

SUMMARY

Pradityana Evanda Putri, 2018. *The Influence of Work Motivation and Work Ability to Employee Performance (Studies on Production Employees UD Medali Mas in Kediri City)*. Dr.Kusdi Rahardjo,DEA.

The rapid development of technology and the increasingly complex business competition demand the role of the larger Human Resource Management. Demand for labor with high capabilities is also increasing. Changes in the business environment that occurs this leads to the recognition of the importance of human resources as a source of competitive advantage for the organization, therefore human resources are expected to be active and responsive to any activities that exist in the company. UD Medali Mas is a company engaged in the production of weaving manufacture. Located on KH. Agus Salim street No.54 C Mojoroto, Kediri City. Vision to become a leading, innovative and global trading company and supported by human resources that uphold quality and quality.

This study aims to determine: (1) the influence of simultaneous Work Motivation (X_1) and Work Ability (X_2) on employee performance (Y); (2) the partial influence of Work Motivation (X_1) on Employee Performance (Y); (3) the partial influence of Work Ability (X_2) on Employee Performance (Y). The type of research used in this research is explanatory research using quantitative approach. The sample used in this study amounted to 56 employees of production UD Medali Mas Kediri. The samples were taken by the saturated sampling method. Data obtained directly from respondents with research instruments using questionnaires. Data analysis included descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and R^2 processed using SPSS version 23.

The results of this study indicate that: (1) Work Motivation and Work Ability has a significant influence on Employee Performance (2) Work Motivation has a significant influence on Employee Performance (3) Work Ability has a significant influence on Employee Performance. The advice given by the author to the company is expected UD Medali Mas employees are more able to improve their work ability by working quickly and responsive in order to improve their performance quality, as well as corporate leaders to motivate employees regularly in order to encourage the passion and morale of employees.

Keywords: Work Motivation, Work Ability, and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	5
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Empiris	9
B. Tinjauan Teoritis	14
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2. Tujuan Pemberian Motivasi	14
3. Pendekatan-pendekatan Motivasi Kerja.....	15
4. Teori-teori Motivasi	16
C. Kemampuan Kerja	19
1. Pengertian Kemampuan Kerja	19
2. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja	20
3. Pengukuran Kemampuan Kerja	23
D. Kinerja Karyawan	24
1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2. Penilaian Kinerja Karyawan	25
3. Mengukur Kinerja Karyawan.....	26
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	27
E. Pengaruh Antar Variabel.....	29
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
F. Model Konsep dan Model Hipotesis.....	30
1. Model Konsep	30
2. Model Hipotesis	31



BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran ..	34
1. Konsep	34
2. Variabel	35
3. Definisi Operasional	36
4. Skala Pengukuran.....	45
D. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi	45
2. Sampel.....	46
E. Pengumpulan Data	47
1. Sumber Data	47
2. Instrumen Penelitian	47
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	49
3. Hasil Uji Validitas.....	50
4. Hasil Uji Reliabilitas	51
G. Analisis Data	52
1. Analisis Statistik Deskriptif	52
2. Analisis Statistik Inferensial	52
H. Uji Hipotesis	55
1. Uji Simultan (Uji f)	55
2. Uji Parsial (Uji t).....	57
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	59
1. Sejarah Perusahaan UD Medali Mas Kota Kediri.....	59
2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	60
3. Makna dan Logo Perusahaan	61
4. Struktur Organisasi	62
5. Bidang Usaha dan Kegiatan Perusahaan	65
B. Gambaran Umum Responden	66
1. Gambaran Responden Berdasarkan usia.....	66
2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
C. Deskripsi Variabel Penelitian	70
1. Motivasi Kerja (X_1).....	74
2. Kemampuan Kerja (X_2).....	74
3. Kinerja Karyawan (Y).....	77
D. Analisis Statistik Inferensial	82
1. Uji Asumsi Klasik	82
2. Analisis Regresi Linier Berganda	88
3. Pengujian Hipotesis.....	90

4. Koefisien determinasi (R^2).....	92
E. Pembahasan.....	93
1. Hasil Analisis Deskriptif.....	93
a. Variabel Motivasi Kerja.....	93
b. Variabel Kemampuan Kerja.....	93
c. Variabel Kinerja Karyawan.....	94
2. Pengaruh antar Variabel.....	95
a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	95
b. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan..	95
c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	102



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang 12
Tabel 2.2	Kemampuan Intelektual..... 21
Tabel 2.3	Kemampuan Fisik..... 22
Tabel 3.1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian 41
Tabel 3.2	Skala Likert 45
Tabel 3.3	Jumlah Populasi Penelitian 46
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas 50
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas 51
Tabel 4.1	Jenis-jenis Kain Yang Digunakan 65
Tabel 4.2	Jenis-jenis Hasil Produksi..... 66
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Usia 66
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 67
Tabel 4.5	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 67
Tabel 4.6	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja 68
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden pada variabel Motivasi Kerja (X_1) 70
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden pada variabel Kemampuan Kerja (X_2)..... 74
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden pada variabel Kinerja Karyawan (X_2) 77
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas 82
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas..... 84
Tabel 4.12	Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja 86
Tabel 4.13	Hasil Uji Linearitas Kemampuan Kerja 87
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi 87
Tabel 4.15	Hasil Analisis Linier Berganda 88
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan (Uji F) 90
Tabel 4.17	Hasil Uji Parsial (t) 91
Tabel 4.18	Koefisien Determinasi 92



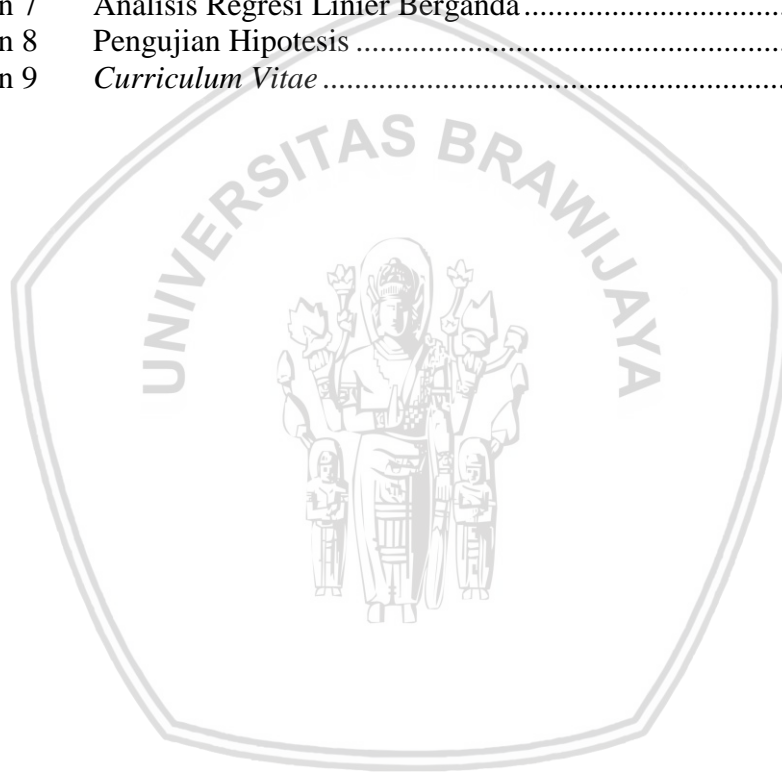
DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 2.1	Model Konsep	30
Gambar 2.2	Model Hipotesis.....	31
Gambar 3.1	Model Formatif dan Reflektif.....	49
Gambar 4.1	Logo UD Medali Mas.....	61
Gambar 4.2	Struktur Organisasi UD Medali Mas	62
Gambar 4.3	Grafik P-P Plot Uji Normalitas.....	82
Gambar 4.4	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Surat Pengantar	102
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 3	Tabulasi Data Responden	107
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas	113
Lampiran 5	Distribusi Jawaban Responden	118
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik	124
Lampiran 7	Analisis Regresi Linier Berganda	126
Lampiran 8	Pengujian Hipotesis	127
Lampiran 9	<i>Curriculum Vitae</i>	128



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi yang berorientasi pada bisnis memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kegiatan bisnis tersebut. Usaha perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diantaranya mampu mengelola modal, peralatan dan sumber daya manusia dengan baik. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, disamping faktor lain seperti modal dan alat serta teknik produksi. Bagian yang memiliki peran penting pada perusahaan, tentunya sumber daya manusia diharapkan bersifat aktif dan tanggap pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap ketercapaian dan keberhasilan perusahaan.

Mangkunegara (2013:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kebutuhan bagi karyawan dalam suatu perusahaan, apabila karyawan berusaha menyelesaikan masalah yang telah diberikan perusahaan maka karyawan

memiliki kinerja tinggi untuk merasa unggul dalam situasi persaingan, sebaliknya kinerja yang rendah maka karyawan akan mudah menyerah terhadap keadaan bila kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*). Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki motivasi yang berbeda antar individu. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang merupakan pernyataan dalam diri seseorang sehingga menyebabkan berusaha mencapainya sebagai tujuan atau hasil.

Menurut Hasibuan (2014:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempunyai peran yang sangat penting bagi karyawan maupun pemimpin, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, tanpa motivasi karyawan tidak akan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, bahkan standar yang telah ditetapkan perusahaan tidak akan bisa tercapai. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Hasibuan (2014:97) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi dapat mendorong gairah dan semangat karyawan serta dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Tujuan pemberian motivasi tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Organisasi saat ini menginginkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan tinggi di semua bidang, hal ini dilakukan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan hasil yang maksimal. Menurut Robbins (2008:57) Kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya Robbins (2008:57-61) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis kemampuan kerja terbagi menjadi dua yaitu kemampuan intelektual, yaitu, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah, sedangkan kemampuan fisik, yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang dibutuhkan dalam melakukan kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Kemampuan akan percuma jika karyawan tidak ditempatkan pada keahliannya dalam bekerja, memberikan tempat yang tepat dalam pekerjaan dengan kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Tingkat kemampuan kerja karyawan akan menggambarkan bagaimana hasil dari kinerja tiap karyawan. Motivasi dan kemampuan merupakan faktor penting dalam suatu kinerja karyawan. Hammer dan Organ dalam Dessler (1997) menyatakan bahwa, jika seorang yang mempunyai kemampuan rendah, walaupun mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kemampuan rendah akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah

dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai kemampuan sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.

Di era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia bisnis tidak hanya pada penciptaan produk baru tetapi juga perluasan pasar yang merupakan kunci kegiatan pada perusahaan. UD Medali Mas merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan tenun ikat yang didirikan pada tanggal 27 Februari 1989. Produk kerajinan tenun ikat khas Kediri diolah menjadi barang yang modern dan memiliki efektifitas fungsi ditengah masyarakat. Kualitas produk kain tenun ikat ditentukan oleh tiga unsur utama yaitu bahan baku, pewarnaan dan desain. Tiga unsur utama kualitas tersebut selalu dipertahankan oleh perusahaan demi menjaga kepuasan konsumen. Perusahaan dituntut untuk berkembang memenuhi keinginan konsumen yang semakin meningkat.

Perubahan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan organisasi. Karyawan bagian produksi UD Medali Mas tampaknya bermasalah dibidang kinerjanya, hal itu tampak pada saat peneliti melakukan wawancara dengan pemimpin perusahaan yang menyatakan bahwa karyawan bekerja lambat dan tidak sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Kondisi ini berakibat pada kualitas dan waktu pekerjaan, yang pertama yaitu pimpinan kurang tegas terhadap karyawan, ketika peneliti melakukan penelitian ada beberapa karyawan yang datang terlambat namun hanya ditegur secara halus dan kurang adanya tindakan agar karyawan bisa jera. Permasalahan tersebut kemungkinan besar berhubungan dengan kurangnya pemberian motivasi dari pemimpin UD Medali Mas, sehingga terlihat kurangnya

semangat dari para karyawan untuk melakukan pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudha (2013) dan Husna (2016) menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah disebutkan diatas sama dengan hasil wawancara yang saya temukan di UD Medali Mas yaitu kurangnya pemberian motivasi akan mengakibatkan kinerja karyawan rendah. Dengan adanya motivasi yang efektif, serta ditunjang dengan kemampuan karyawan yang tinggi dapat membuat kinerja karyawannya semakin meningkat. Kinerja karyawan yang baik dapat menghantarkan perusahaan ke tujuan-tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi UD Medali Mas Kota Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh secara simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menjelaskan pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi terutama dalam bidang sumber daya manusia untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja. Sekaligus sebagai pembanding bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pemimpin UD Medali Mas dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian ini secara sistematis tersusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang ungkapan latar belakang penelitian, rumusan masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, tujuan penelitian dan manfaat yang diharapkan dapat diperoleh selama proses penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini dijelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Teori-teori yang dikemukakan didapat melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang jenis penelitian yang digunakan, sampel yang hendak diteliti, pengambilan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai profil lokasi penelitian yang dijadikan tempat penelitian secara singkat. Selain itu, juga menguraikan mengenai deskripsi hasil penelitian yang sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir di dalam penulisan skripsi yang kesimpulan dan hasil analisis yang telah dilakukan serta saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Yudha (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Pada penelitian ini Yudha menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda. Yudha dalam penelitiannya di PDAM Kota Malang mendapatkan hasil Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Malang harus bisa memaksimalkan motivasi kerja dan kemampuan kerja untuk memperoleh kinerja yang maksimal. Penelitian yang peneliti angkat kali ini berbeda yaitu terletak pada lokasi penelitian yang berlokasi di UD Medali Mas Kota Kediri.

2. Megantoro (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Megantoro dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah” yang dilakukan di UKM Gerabah di Desa Panjangrejo, Pundong, Bantul Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan

metode penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah UKM yang masih aktif sebanyak 80 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan uji t dan uji F. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UKM Gerabah di Desa Panjangrejo, Pundong, Bantul Yogyakarta. Penelitian yang peneliti angkat kali ini berbeda, yaitu menggunakan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

3. Husna (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Husna dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 73 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistic inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang peneliti angkat kali ini berbeda yaitu terletak pada lokasi penelitian yang berlokasi di UD Medali Mas Kota Kediri.

4. Supriyanto (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan di LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang. Variabel bebasnya yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Responden berjumlah 61 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasar hasil analisis regresi motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang peneliti angkat kali ini berbeda, yaitu menggunakan variabel kemampuan kerja, peneliti tidak mengambil variabel lingkungan kerja

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No.	Perbedaan	Penelitian Terdahulu oleh Yudha (2013)	Penelitian Terdahulu oleh Megantoro (2015)	Penelitian Terdahulu oleh Husna (2016)	Penelitian Terdahulu oleh Supriyanto (2018)	Persamaan dengan Penelitian Sekarang
1.	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Keterampilan, pengalaman, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UKM	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2.	Variabel Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Kemampuan Kerja - Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan - Pengalaman - Kinerja UKM 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Kemampuan Kerja - Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Kemampuan Kerja - Kinerja Karyawan
3.	Lokasi Penelitian	PDAM Kota Malang	UKM Gerabah Desa Panjangrejo, Bantul, Yogyakarta	PT PLN (Persero) Area Malang	LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang	UD Medali Mas Kota Kediri
4.	Jumlah Sampel	80 responden	80 responden	73 Responden	61 Responden	56 Responden

Dilanjutkan..

Lanjutan Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No.	Perbedaan	Penelitian Terdahulu oleh Yudha(2013)	Penelitian Terdahulu oleh Megantoro (2015)	Penelitian Terdahulu oleh Husna (2016)	Penelitian Terdahulu oleh Supriyanto (2018)	Persamaan dengan Penelitian Sekarang
5.	Teknik Pengambilan Sampel	Simple Random Sampling	Total Sampling	Simple Random Sampling	Total Sampling	Total Sampling
6.	Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Regresi Linier berganda dan Uji t	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda
7.	Hasil Penelitian	Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keterampilan (X_1) Pengalaman (X_2) Kemampuan SDM (X_3) terhadap Kinerja UKM (Y)	Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: (Tinjauan Empiris)

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2014:95) menjelaskan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Mangkunegara (2013:61) “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Bangun (2012:313) berpendapat “Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.”

Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Ada tiga hal yang termasuk didalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan (Bangun, 2012:313). Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dorongan tersebut akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin, demi kinerja yang baik, karena motivasi kerja merupakan suatu bentuk kebutuhan karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi, maka ia akan mampu bekerja produktif dan melakukannya secara berulang-ulang.

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi memiliki banyak tujuan dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan untuk melakukan seluruh kegiatan di suatu perusahaan atau

organisasi. Menurut Hasibuan (2014:97) ada beberapa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Pendekatan-pendekatan Motivasi Kerja

Motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer (Bangun, 2012:313). Berikut dijelaskan pendekatan-pendekatan motivasi tersebut.

- a. Pendekatan Tradisional
Pendekatan ini menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem intensif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.
- b. Pendekatan Hubungan Manusia
Pendekatan ini selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan pendekatan ini, manajer dapat memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
- c. Pendekatan Sumber Daya Manusia
Pada pendekatan ini karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.
- d. Pendekatan Kontemporer
Pendekatan ini didominasi oleh tiga tipe motivasi : teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi menekankan pada teori kebutuhan-

kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Pada teori proses terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam bekerja. Satu teori lagi, berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan.

4. Teori-teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Bangun (2012:316) yang menjelaskan bahwa, “Setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu.” Berdasarkan hal tersebut, kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi.

Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.
- 2) Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan tingkat dua sebagai pengganti setelah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.
- 3) Kebutuhan sosial adalah kebutuhan berikutnya, setiap manusia ingin hidup berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.
- 4) Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, pemenuhan kebutuhan diri.

b. Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab (Bangun, 2012:318).

c. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor, dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya bersifat positif yang ditandai dengan teori Y (Bangun, 2012:320).

McGregor dalam Bangun (2012:320) menyimpulkan pada teori X ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor dalam Bangun (2012:320) menjadikan empat pandangan positif, yang disebut teori Y.

- 1) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain
- 2) Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran
- 3) Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya dimiliki mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Dari uraian sebelumnya dapat dijelaskan bahwa McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa pengansumsian teori Y lebih sah daripada teori X. Oleh karena itu McGregor mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, dan hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi pekerjaan seorang karyawan (Bangun, 2012:321).

d. Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*). Kelompok eksistensi memperhatikan pada pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting. Sedangkan

kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat intristik untuk perkembangan individu (Bangun, 2012:332).

Karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan materialnya terpenuhi, kebutuhan fisiologisnya terjamin, dan kebutuhan akan hubungan sosialnya terpuaskan. Tinggi rendahnya motivasi juga akan mempengaruhi baik buruknya kinerja. Hal ini termasuk dalam teori ERG dari Bangun (2012:332), sehingga penelitian ini merujuk pada teori tersebut sebagai indikator utama dalam pengukuran motivasi kerja yaitu yang berkaitan dengan eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*).

e. Teori Pengharapan

Teori Pengharapan (*expectancy theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan bergantung pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

B. Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Robbins dan Judge (2008:57) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Ivancevich, Roy dkk (2005:85) yang mengartikan

bahwa kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Lebih lanjut Gibson dalam Swasto (2003:35) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi seorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2003:185) berpendapat bahwa kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan potensi fisik dan mental seseorang.

Dari beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu baik fisik maupun mental untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Robbins dan Judge (2008:57) membagi kemampuan menjadi dua kelompok faktor, yaitu:

a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan seluruh aktivitas yang menggunakan mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah). Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi kemampuan intelektual maka dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.2 Kemampuan Intelektual

Dimensi	Deskripsi	Contoh Pekerjaan
Kecerdasan angka	Kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat	Akuntan: Mengitung penjualan pada serangkaian barang
Pemahaman variabel	Kemampuan memahami apa yang dibaca dan	Manajer pabrik: Mengikuti kebijakan

	didengar dan hubungannya antar kata-kata	perusahaan
Kecepatan persepsi	Kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan variabel secara cepat dan akurat.	Penyidik kebakaran: Mengidentifikasi petunjuk untuk mendukung tuntutan pembakaran secara sengaja
Penalaran induktif	Kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut	Periset pasar: Meramalkan permintaan untuk sebuah produk pada periode waktu selanjutnya
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argument	Pengawas: Memilih antara dua saran berbeda yang diawarkan oleh karyawan
Visualisasi spasial	Kemampuan membayangkan bagaimana sebuah obyek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah	Dekorator interior: Mendekorasi ulang sebuah kantor
Daya ingat	Kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu	Tenaga penjual: Mengingat nama-nama pelanggan.

Sumber: Robbins dan Judge (2008:58)

Dari tabel dimensi kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik bahwa peneliti tidak menggunakan semua dimensi dan hanya beberapa bagian yang digunakan, karena sebagian dimensi tersebut tidak relevan dengan *job description* yang ada di lokasi penelitian. Dari dimensi kemampuan intelektual peneliti hanya mengambil dimensi penalaran induktif dan daya ingat. Sedangkan pada kemampuan fisik, peneliti hanya mengambil faktor kekuatan tubuh, keseimbangan dan stamina.

b. Kemampuan Fisik (*Physical Abilities*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa . berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijabarkan mengenai kemampuan fisik dalam table berikut:

Tabel 2.3 Kemampuan Fisik

Faktor Kekuatan	Keterangan
Kekuatan dinamis	Kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus
Kekuatan tubuh	Kemampuan memanfaatkan kemampuan otot menggunakan otot tubuh.
Kekuatan statis	Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal
Kekuatan eksplosif	Kemampuan mengeluarkan energy maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif

Faktor Fleksibilitas	Keterangan
Fleksibilitas luas	Kemampuan menggerakkan tubuh atau otot punggung sejauh mungkin
Fleksibilitas dinamis	Kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang
Faktor lainnya	Keterangan
Koordinasi tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian tubuh yang berbeda
Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan
Stamina	Kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan

Sumber: Robbins dan Judge (2008:62)

3. Pengukuran Kemampuan Kerja

Pengukuran terhadap kecakapan karyawan sering juga disebut dengan istilah rating scale (skala penilaian) atau merit rating, As'ad (2008:22). Penilaian kemampuan kerja tidak hanya untuk menilai sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan tetapi juga dengan adanya penilaian ini diharapkan karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.

Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 2008:22), penilaian kemampuan kerja bertujuan untuk :

- a. Mengukur prestasi kerja (*job proficiency*), yaitu sejauh mana karyawan tersebut bisa sukses dalam pekerjaannya.
- b. Melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja
- c. Sebagai data yang dipergunakan apabila ada promosi karyawan yang bersangkutan.

Ada beberapa pendekatan yang dipergunakan mengenai tata cara penilaian kemampuan kerja. Menurut As'ad (2008:24), pendekatan-pendekatan yang bias dilakukan antara lain :

- a. *Subjective Procedures*
Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja karyawan yang dilakukan oleh superior (atasannya), sub *ordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja, rekan kerja, *out-side observer*) dan *self* (diri sendiri)
- b. *Direct Measures*
Dalam hal ini evaluasi terhadap *proficiency* kerja personil dapat secara langsung (*direct*). Karena setiap karyawan mempunyai jenis pekerjaan yang berbeda-beda maka evaluasi ini pun digolongkan menjadi dua macam agar mempermudahnya dalam mengevaluasi. Evaluasi yang dimaksud adalah :
 - 1) Yang berhubungan dengan produk, dan

2) Yang berhubungan dengan *personal information*, yang meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari karyawan, dan waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaannya dan sebagainya.

c. *Proficiency Testing*

Tes *proficiency* ini merupakan suatu pendekatan lain dalam mengevaluasi karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetes keterampilan-keterampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam pekerjaannya. Adapun tujuan pokok dari tes kecakapan karyawan tersebut untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan.

Kemampuan seseorang didapat dari pengetahuan, pendidikan yang memadai atau pembelajaran yang giat tetapi pengukuran kemampuan ditentukan oleh *Subjective Procedures* yaitu berasal dari pertimbangan-pertimbangan atasan, kelompok kerja, *obverse* luar dan diri sendiri. *Direct Measures* berasal dari penilaian terhadap jumlah produk yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan *Proficiency Testing* yaitu penilaian terhadap karyawan tujuannya untuk mengetes kemampuan karyawannya.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan atau perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sehingga perlu upaya untuk meningkatkannya. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat personal tergantung dari seberapa besar tingkat kemampuannya. Menurut Mangkunegara (2012:9). "Kinerj adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM periode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut As'ad (2008:48), bahwa “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.”

Menurut Hasibuan (2009:34), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Perbandingan antara hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan dapat dilakukan ketika proses penilaian. Bila hasil kerja karyawan mencapai standar atau melebihi standar maka kinerja orang tersebut termasuk dalam kategori baik. Sebaliknya apabila karyawan belum mencapi standar yang ditetapkan maka kinerja karyawan tersebut masih tergolong rendah.

Menurut Bangun (2012:232) “Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode

tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

3. Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. “Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.” (Bangun, 2012:234)

- a. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan
- d. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Pendapatlain dikemukakan oleh Dharma (2005:46) yang menyatakan bahwa indikator utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, merupakan kualitas dari hasil kerja para karyawan yang disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja juga ditunjukkan dengan minimalnya tingkat kesalahan dari hasil kerja.
- b. Kuantitas kerja, merupakan jumlah atau hasil kerja dari seseorang karyawan apabila dikaitkan dengan ketentuan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam proses penyesuaian kinerja.

Pengukuran kerja bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam periode tertentu. Adanya pengukuran kinerja maka terlaksanakannya proses evaluasi kinerja. Penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012) sebagai indikator utama penelitian.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu :

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara

lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penilaian kinerja dimana penilaian kinerja mengacu pada struktur formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil untuk dapat mengetahui apakah kinerja seorang karyawan sama atau lebih baik pada masa yang akan datang.

Gomez (2003:117) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus sebagai berikut :

$$P = f (MXA)$$

Keterangan :

P = *Performance* (kinerja)
 M = *Motivation* (motivasi)
 A = *Ability* (Kemampuan)
 f = *Function* (fungsi)

Rumus tersebut menjelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari Motivasi (M) dengan kemampuan (A). Saat karyawan memiliki kemampuan yang tinggi, dan diberikan motivasi maka kinerja yang dihasilkan akan mencapai target yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik dihasilkan dari keseimbangan antara motivasi karyawan dan kemampuan karyawan.

D. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya, dalam hal ini akan berdampak positif kepada pekerjaannya sebagai karyawan. Seperti pendapat dari Hasibuan (2014:95) bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.” jadi dapat dikatakan apabila seorang karyawan mendapatkan motivasi dalam lingkungan kerjanya, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Secara empiris didukung penelitian terdahulu oleh Yudha (2013) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan telah sesuai, yang berarti ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

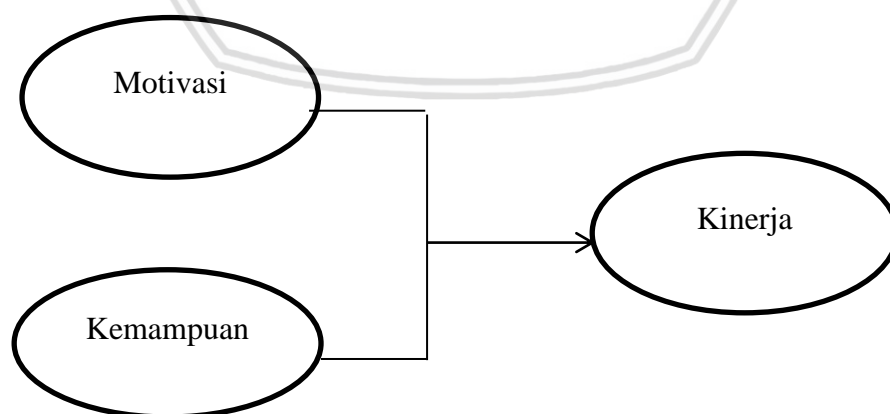
Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins dan Judge (2008:57) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dalam Gibson dalam Swasto (2003:35) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan bahwa potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Jadi dapat dikatakan apabila seorang karyawan memiliki

kemampuan yang baik dalam lingkungan kerjanya, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Secara empiris didukung penelitian terdahulu oleh Husna (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan telah sesuai, yang berarti ada pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja.

E. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (2012:33), konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok, individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Sedangkan menurut Indrianto dan Supomo (2009:58), konsep merupakan suatu abstraksi dari realitas yang tersusun dengan mengklasifikasikan fenomena – fenomena yang berupa obyek, kejadian, atribut atau proses yang memiliki kesamaan karakteristik. Berikut adalah model konsep dari penelitian ini

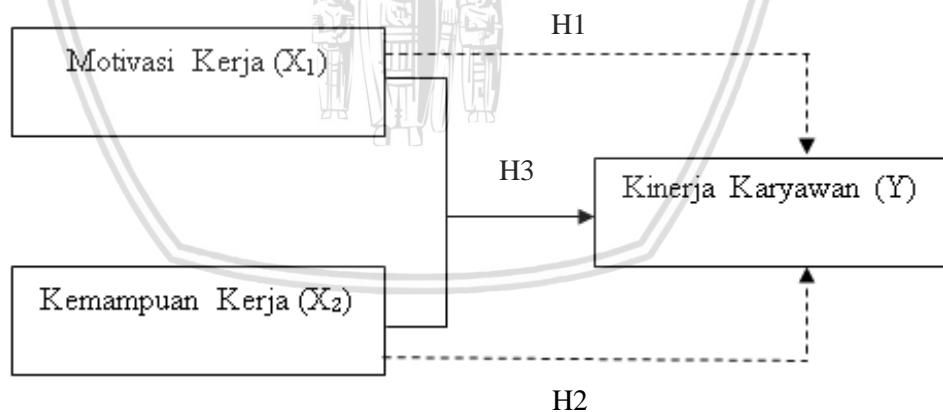


Gambar 2.1 Model Konsep

Sumber: Tinjauan Teoritis (2018)

2. Model Hipotesis

Menurut Sekaran (2013:135) “Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji”. Hipotesis merupakan tindak lanjut dari kesimpulan-kesimpulan pada kerangka pemikiran dan merupakan kesimpulan probabilistik sebagai jawaban sementara atas pertanyaan yang ada pada rumusan masalah. Dalam mengidentifikasi permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini dijelaskan pada model hipotesis. Dari konsep tersebut, dikembangkan menjadi variabel penelitian yang disajikan dalam model hipotesis pada gambar berikut :



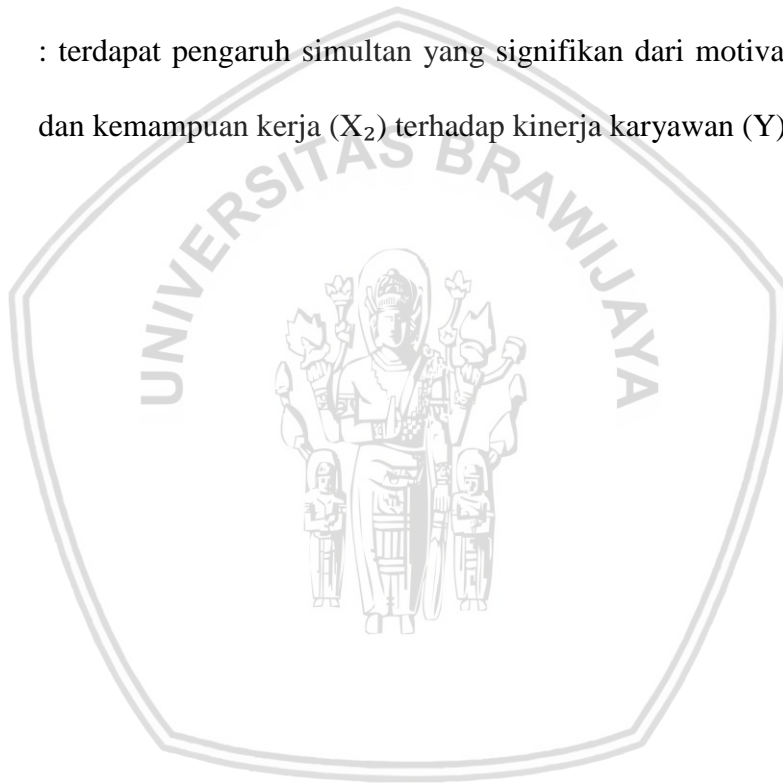
Gambar 2.2 Model Hipotesis

Sumber: Tinjauan Teoritis (2018)

Keterangan :
 ————— : Simultan
 - - - - - : Parsial

Berdasarkan model konsep dan model hipotesis yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari motivasi kerja (X_1), terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2 : terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3 : terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*), dimana metode ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Menurut Sugiyono (2006:11) *explanatory reseach* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Arikunto (2006:12) menyatakan bahwa banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada *numerical* (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistik.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian dilaksanakan dan menjadi narasumber dalam pengumpulan data yang diperlukan sebagai bukti konkrit dan data penguat dalam penulisan sebuah penelitian. Dalam penelitian ini

peneliti memilih pada UD Medali Mas, yang berlokasi di Jalan KH. Agus Salim Gg.8 No.54 C Bandar Kidul Kec. Mojoroto-Kediri. Peneliti memilih UD Medali Mas sebagai lokasi penelitian karena lokasi tersebut bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Alasan pengambilan lokasi tersebut adalah tempat tersebut memungkinkan untuk memperoleh data yang menyangkut permasalahan yang ada bagi penulis untuk menjelaskan keterkaitan dalam hal motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan serta kemudahan dalam memperoleh data sebagai bahan atas dasar penelitian.

C. Konsep, Variabel, Defisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep merupakan sebuah objek yang memiliki suatu ciri yang sama. Menurut Nazir (2006:123), konsep adalah abstraksi yang perlu diukur. Definisi konsep Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:57) konsep atau *constructii* penelitian merupakan dasar pemikiran penelitian yang kemudian dikomunikasikan kepada orang lain. Konsep adalah gambaran umum dari istilah, simbol, objek, artibut, kejadian situasi, keadaan, perilaku dan proses yang akan dikomunikasikan kepada orang lain. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Konsep Motivasi

Hasibuan (2014:95) menjelaskan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

b. Konsep Kemampuan Kerja

Robbins dan Judge (2008:57) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Gibson dalam Swasto (2003:35) menyatakan bahwa kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan.

c. Konsep Kinerja

Mangkunegara (2012:9). “Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

2. Variabel

Sugiyono (2015:38) menyatakan bahwa variabel adalah suatu artibut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Melihat dari variabel – variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang merupakan suatu unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independen Variabel*)

Sugiyono, (2015:39) menyatakan bahwa variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Variabel bebas ini notasinya sering diberi notasi X (seperti X_1, X_2, \dots, X_n). Variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kemampuan kerja karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variabel – variabel bebas yang digunakan adalah:

- 1) Motivasi kerja (X_1)
- 2) Kemampuan Kerja (X_2)

b. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Sugiyono (2015:39) mendefinisikan variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Variabel terikat ini notasinya sering diberi notasi Y. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan UD Medali Mas kota Kediri.

3. Definisi Operasional

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:69) definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

1) Variabel Motivasi (X_1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (X_1) memiliki 3 indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan eksistensi ini adalah kebutuhan dalam bertahan hidup dan kebutuhan fisik untuk bekerja. Itemnya adalah sebagai berikut:

- a) Keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- b) Keinginan memiliki kebutuhan rasa nyaman dalam lingkungan kerja

2. Kebutuhan Keterhubungan

Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan oranglain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat. Itemnya adalah sebagai berikut:

- a) Hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik.
- b) Berhubungan baik dengan rekan kerja

c) Menjadi bagian dari kelompok

3. Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif. Itemnya adalah sebagai berikut:

a) Mampu mengerjakan tugas-tugas lebih baik dari sebelumnya

b) Memiliki peluang bekerja secara maksimal

c) Memiliki peluang karir di perusahaan

2) Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Kemampuan Kerja adalah Kemampuan Kerja merupakan kapasitas seorang individu baik fisik maupun mental untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan Kerja (X_2) memiliki 2 indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan seluruh aktivitas yang menggunakan mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah). Itemnya adalah sebagai berikut:

a) Mampu mengatasi hambatan pada pekerjaan

b) Mampu memahami pekerjaan yang dibebankan

c) Memiliki daya ingat yang tinggi dalam suatu pekerjaan



2. Kemampuan Fisik (*Physical Abilities*) ($X_{2.2}$)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Itemnya adalah sebagai berikut:

- a) Mampu bekerja dengan cekatan
- b) Kondisi fisik menunjang untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c) Mampu bekerja lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lain.

b. Variabel Terikat

1) Variabel Kinerja (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, dan perilaku yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja (Y) memiliki 5 indikator sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan merupakan suatu pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan oleh karyawan.

Itemnya adalah sebagai berikut:

- a) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.
- b) Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan target yang ditetapkan.
- c) Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan merupakan kualitas dari hasil kerja para karyawan. Itemnya adalah sebagai berikut :

- a) Mampu meminimalisir kesalahan terhadap pekerjaan.
- b) Mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan waktu yang digunakan karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Itemnya adalah sebagai berikut :

- a) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- b) Mampu meningkatkan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang lalu.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan adanya seseorang atau sekumpulan orang yang berada pada suatu tempat tertentu. Itemnya adalah sebagai berikut:

- a) Frekuensi kehadiran kerja lebih baik dengan rekan kerja
- b) Selalu hadir tepat waktu

5. Kemampuan Kerja sama

Kemampuan Kerjasama merupakan sebuah tindakan di dalam pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih agar dapat mencapai tujuan bersama. Itemnya adalah sebagai berikut

- a) Mampu memiliki kontribusi kepada rekan kerja tanpa diminta.
- b) Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan landasan konsep dan variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, maka Konsep, Variabel, Indikator dan Item pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

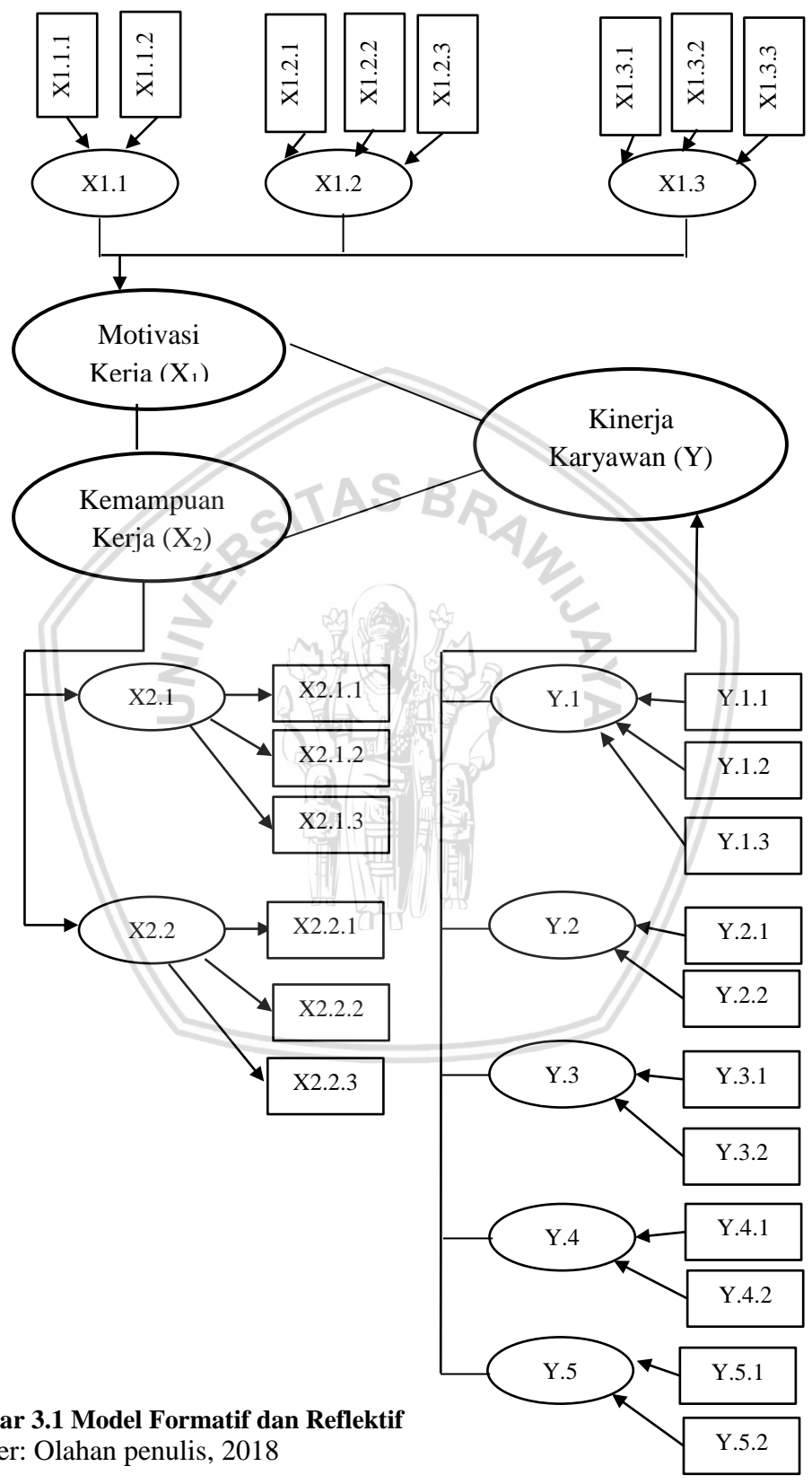
Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi (X_1)	1. Kebutuhan Eksistensi ($X_{1.1}$)	a. Keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan. ($X_{1.1.1}$) b. Keinginan memiliki kebutuhan rasa nyaman dalam lingkungan kerja ($X_{1.1.2}$)	Bangun, (2012)
	2. Kebutuhan Keterhubungan ($X_{1.2}$)	a. Hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik. ($X_{1.2.1}$) b. Berhubungan baik dengan rekan kerja. ($X_{1.2.2}$) c. Menjadi bagian dari kelompok. ($X_{1.2.3}$)	
	3. Kebutuhan Pertumbuhan ($X_{1.3}$)	a. Mampu mengerjakan tugas-tugas lebih baik dari sebelumnya. ($X_{1.3.1}$) b. Memiliki peluang bekerja secara maksimal. ($X_{1.3.2}$) c. Memiliki peluang karir di perusahaan. ($X_{1.3.3}$)	
Kemampuan Kerja (X_2)	1. Kemampuan Intelektual ($X_{2.1}$)	a. Mampu mengatasi hambatan pada pekerjaan. ($X_{2.1.1}$)	Robbins and Judge,

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		b. Mampu memahami pekerjaan yang dibebankan. (X _{2.1.2}) c. Memiliki daya ingat yang tinggi dalam suatu pekerjaan. (X _{2.1.3})	(2008)
	. 2. Kemampuan Fisik (X _{2.2})	a. Mampu bekerja dengan cekatan. (X _{2.2.1}) b. Kondisi fisik menunjang untuk menyelesaikan pekerjaan. (X _{2.2.2}) c. Mampu bekerja lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lain. (X _{2.2.3})	
Kinerja (Y)	Jumlah pekerjaan (Y ₁)	a. Mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. (Y _{1.1}) b. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan target yang ditetapkan. (Y _{1.2}) c. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan. (Y _{1.3})	Bangun, (2012)
	Kualitas pekerjaan (Y ₂)	a. Mampu meminimalisir kesalahan terhadap pekerjaan. (Y _{2.1}) b. Mampu menghasilkan	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan. (Y _{2.2})	
	3. Ketepatan waktu (Y ₃)	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (Y_{3.1}) b. Mampu waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang lalu. (Y_{3.2}) 	
	Kehadiran (Y ₄)	<ul style="list-style-type: none"> a. Frekuensi kehadiran kerja lebih baik dengan rekan kerja. (Y_{4.1}) b. Selalu hadir tepat waktu. (Y_{4.2}) 	
	. Kemampuan Kerja sama (Y ₅)	<ul style="list-style-type: none"> a. Mampu memiliki kontribusi kepada rekan kerja tanpa diminta. (Y_{5.1}) b. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja. (Y_{5.2}) 	



Gambar 3.1 Model Formatif dan Reflektif
Sumber: Olahan penulis, 2018

4. Skala Pengukuran

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, 2015:92). Dalam penelitian ini penulis ingin menggunakan skala pengukuran dengan jenis yang sesuai dengan bidang yang akan diukur yaitu, menggunakan skala *likert*, dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2015:93). Berikut ditampilkan tabel skor untuk jawaban dari pernyataan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2015

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi yaitu keseluruhan obyek atau subyek yang akan diteliti dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk menarik kesimpulan. Sehubungan dengan penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi UD Medali Mas kota Kediri sebanyak 56 karyawan.

Jumlah karyawan bagian produksi UD Medali Mas dapat disajikan pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Jumlah Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Pemintalan Benang	14
2	Desain atau Motif	5
3	Pengikatan	10
4	Pewarnaan	7
5	Tenun	20
Jumlah		56

Sumber: UD. Medali Mas Kediri, 2018

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik pengambilan *sampling* jenuh (*total sampling*). Menurut Sugiyono (2013:122) teknik pengambilan sampel dengan *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Penelitian ini menggunakan seluruh elemen

populasi yaitu seluruh karyawan bagian produksi UD Medali Mas kota Kediri sebanyak 56 orang.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Sugiyono (2015:137) menyatakan bahwa “Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti.” Data primer dari penelitian ini adalah kuisioner yang disebarakan kepada responden mengenai motivasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan UD Medali Mas Kota Kediri.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015:137) “Data sekunder adalah sumber data sekunder yang tidak langsung memberika data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dari penelitian ini meliputi sejarah dan profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, bagan organisasi dan jumlah karyawan dan data-data yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Instrumen Penelitian

a. Kuesioner

Sugiyono (2015:142) berpendapat bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya.” Hasil dari jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan mencari data dari perusahaan yang diperlukan untuk penelitian. Arsip yang diperlukan meliputi gambaran umum perusahaan, sejarah, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, dan data-data yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Valid berarti menunjukkan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015:124). Hasil penelitian yang valid bila terdapat pada objek yang diteliti. Pengujian validitas untuk tiap tahap butir pertanyaan dalam kuesioner digunakan analisis item dengan skor totalnya dengan rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2 \sum (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2015:128)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:128) “Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat *tendensius* mengarahkan reponden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Cara mencari reliabilitas untuk keseluruhan *item*, dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}} \right)$$

Sumber : Sugiyono (2015:132)

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

Intrumen dikatakan sudah reliabel sebagai alat ukur pengu mpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan, dengan nilai $\alpha > 0,6$. $\alpha < 0,6$ secara umum mengindikasikan kendala konsistensi internal yang tidak memuaskan.

3. Hasil Uji Validitas

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Item	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	Eksistensi	X1.1	1.000	0.3	Valid
		X1.2	1.000	0.3	Valid
	Keterhubungan	X1.3	0.927	0.3	Valid
		X1.4	0.966	0.3	Valid
		X1.5	0.927	0.3	Valid
Kemampuan Kerja	Pertumbuhan	X1.6	0.826	0.3	Valid
		X1.7	0.940	0.3	Valid
		X1.8	0.779	0.3	Valid
	Kemampuan Intelektual	X2.1	0.816	0.3	Valid
		X2.2	0.793	0.3	Valid
		X2.3	0.864	0.3	Valid
	Kemampuan Fisik	X2.4	0.763	0.3	Valid
		X2.5	0.861	0.3	Valid
X2.6		0.803	0.3	Valid	
Kinerja Karyawan	Jumlah Pekerjaan	Y1.1	0.686	0.3	Valid
		Y1.2	0.900	0.3	Valid
		Y1.3	0.824	0.3	Valid
	Kualitas	Y1.4	0.944	0.3	Valid

Lanjutan Tabel 3.4

	Pekerjaan	Y1.5	0.944	0.3	Valid
	Ketepatan Waktu	Y1.6	0.880	0.3	Valid
		Y1.7	0.894	0.3	Valid
	Kehadiran	Y1.8	0.932	0.3	Valid
		Y1.9	0.931	0.3	Valid
	Kemampuan Kerjasama	Y1.10	0.907	0.3	Valid
Y1.11		0.820	0.3	Valid	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi $> 0,3$ maka kesimpulan semua item-item dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Dimensi	Cronbach's Alpha	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	Eksistensi	1.000	0.6	Reliabel
	Keterhubungan	0.928	0.6	Reliabel
	Pertumbuhan	0.809	0.6	Reliabel
Kemampuan Kerja	Kemampuan Intelektual	0.703	0.6	Reliabel
	Kemampuan Fisik	0.738	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	Jumlah Pekerjaan	0.721	0.6	Reliabel
	Kualitas Pekerjaan	0.877	0.6	Reliabel
	Ketepatan Waktu	0.728	0.6	Reliabel
	Kehadiran	0.848	0.6	Reliabel
	Kemampuan Kerjasama	0.649	0.6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable, hal tersebut dikarenakan *Cronbach Alpha* di atas 0,6.

G. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif juga disebut analisis pendahuluan, bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel dalam sampel. Hasil analisis ini juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan alat analisis dalam uji hipotesis.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk model persamaan regresi linier berganda tujuannya yaitu menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji asumsi klasik meliputi:

1) Uji Normalitas

. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Ghozali (2012:160-165). Prosedur uji ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : residual tersebar normal

H_a : residual tidak tersebar normal

Apabila nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105-106) Uji asumsi multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan dilakukan dengan melihat *Variance Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* $>0,1$ maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat pola varians nilai sisa (residual) dari semua pengamatan. Jika varians residual tetap dapat disimpulkan telah terjadi homokedastitas, sebaliknya jika varians residual berbeda telah terjadi heteroskedastisitas.

Ghozali (2012:139-143) menyatakan bahwa “Dasar penetapan telah terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik sumbu X terhadap sumbu Y, jika terdapat pola tertentu seperti titik atau poin yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi heterokedastisitas”. Namun akan berbeda jika membentuk suatu pola, serta titik atau poin menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4) Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Ghozali (2012 :48)

5) Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2015:192) mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk menyatakan seberapa besar naik turunnya nilai variabel tergantung dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Sumber : Sugiyono (2015:192)

Keterangan:

- Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- a : Konstanta
- b_1, b_2 : Koefisien Regresi
- X_1, X_2 : Variabel Bebas (Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja)
- e : *Error Item*, ini merupakan simbol tidak ada kesalahan praktis dalam perhitungan.

H. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel – variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka dilakukan dengan perhitungan uji F. Rumus uji statistic sebagai berikut :

$$K = \frac{R^2}{1 - R^2}$$

Sumber : Sugiyono (2015:192)

Keterangan :

- F : F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan α
 R : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah Sampel

Hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

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

Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $F < sig \alpha$ 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 $F > sig \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2015:223) menyatakan bahwa uji t ini dapat dilakukan dengan cara menguji masing – masing koefisien regresi variabel bebas. 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:

$$K = \frac{r_p}{t}$$

Sumber : Sugiyono (2015:194)

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika signifikan $t \leq \text{sig.}\sigma$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini secara parsial ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika signifikan $t \geq \text{sig.}\sigma$ (0,05) 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)

Suliyanto (2011:64) menyatakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yaitu antara nol sampai satu. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh semua variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), dimana semakin tinggi nilai R^2 suatu regresi atau semakin mendekati 1, maka hasil regresi tersebut akan semakin baik. Hal ini berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama mampu menerangkan variabel terikatnya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan UD Medali Mas Kota Kediri

Tenun ikat di Bandar Kidul Kota Kediri sudah ada sejak tahun 1950 an. Produk yang dihasilkan waktu itu berupa sarung kotak atau disebut juga sarung palikat. Seiring dengan perkembangan teknologi tenun palikat mulai dibuat oleh mesin, permintaan pasar menjadi menurun karena ada produk sarung mesin yang lebih murah, akhirnya para pengrajin mulailah membuat sarung goyor kembang yang mempunyai motif lebih menarik dari sarung palikat.

UD Medali Mas merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan tenun ikat yang didirikan pada tanggal 27 Februari 1989 oleh bapak Munawar. Tenun ikat merupakan hasil karya seni berupa kain yang ditenun dari helaian benang pakan atau benang lungsin yang pada proses pembuatannya diikat dan dicelupkan ke dalam zat pewarna alami. Tenun ikat Bandar Kidul sudah ada secara turun temurun dan sekarang sudah mencapai tiga turunan. Alat yang digunakan dalam memproduksi tenun ikat masih menggunakan alat tenun tradisional atau yang disebut alat tenun bukan mesin yang disingkat ATBM, namun seiring dengan perkembangan zaman saat ini sudah ada alat tenun modern yang menggunakan mesin.

Pada tahun 2000 mulailah tercetus ide untuk membuat kain tenun ikat yang dapat dinikmati masyarakat tanpa melihat musim. Dengan prakarsa ibu walikota yang menjadi ysng menjabat saat itu mulailah pengrajin tenun ikat membuat kain tenun ikat (ATBM). Kain pertama dibuat dengan menggunakan motif yang ada pada sarung. Produk baru kain tenun ikat mendapatkan respon yang baik dari masyarakat.

Produk kerajinan tenun ikat khas Kediri diolah menjadi barang yang modern dan memiliki efektifitas fungsi ditengah masyarakat, karena karya tenunan khas Kediri merupakan sebuah kebudayaan dan seni kerajinan yang harus dihargai dan dilestarikan.

2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Visi

Menjadikan UD Medali Mas sebagai perusahaan dagang yang terkemuka, Inovatif dan mendunia. Didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang menjunjung kualitas dan mutu.

b. Misi

- 1) UD Medali Mas menyediakan produk kesenian berupa tenun ikat yang berkualitas baik sebagai wujud partisipasi dalam mengembangkan kebudayaan bangsa dan mampu bersaing dengan produk yang lain.
- 2) UD Medali Mas senantiasa menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dalam rangka peningkatan kesejahteraan.

- 3) UD Medali Mas mendorong terciptanya iklim kerja yang motivatif dan inovatif untuk mendukung perusahaan yang efektif dan efisien.

c. Tujuan UD Medali Mas

- 1) Menciptakan lapangan pekerjaan pekerjaan bagi masyarakat sekitar sehingga dapat mengurangi pengangguran.
- 2) Berkontribusi secara nyata dalam peningkatan ekonomi daerah.
- 3) Melestarikan budaya daerah khususnya tenun ikat dari kepunahan.
- 4) Sebagai wahana edukasi budaya dan penelitian bagi mahasiswa.
- 5) Memberikan motivasi dan dorongan kepada masyarakat untuk bisa menciptakan lapangan usaha sendiri.

3. Makna dan Logo Perusahaan



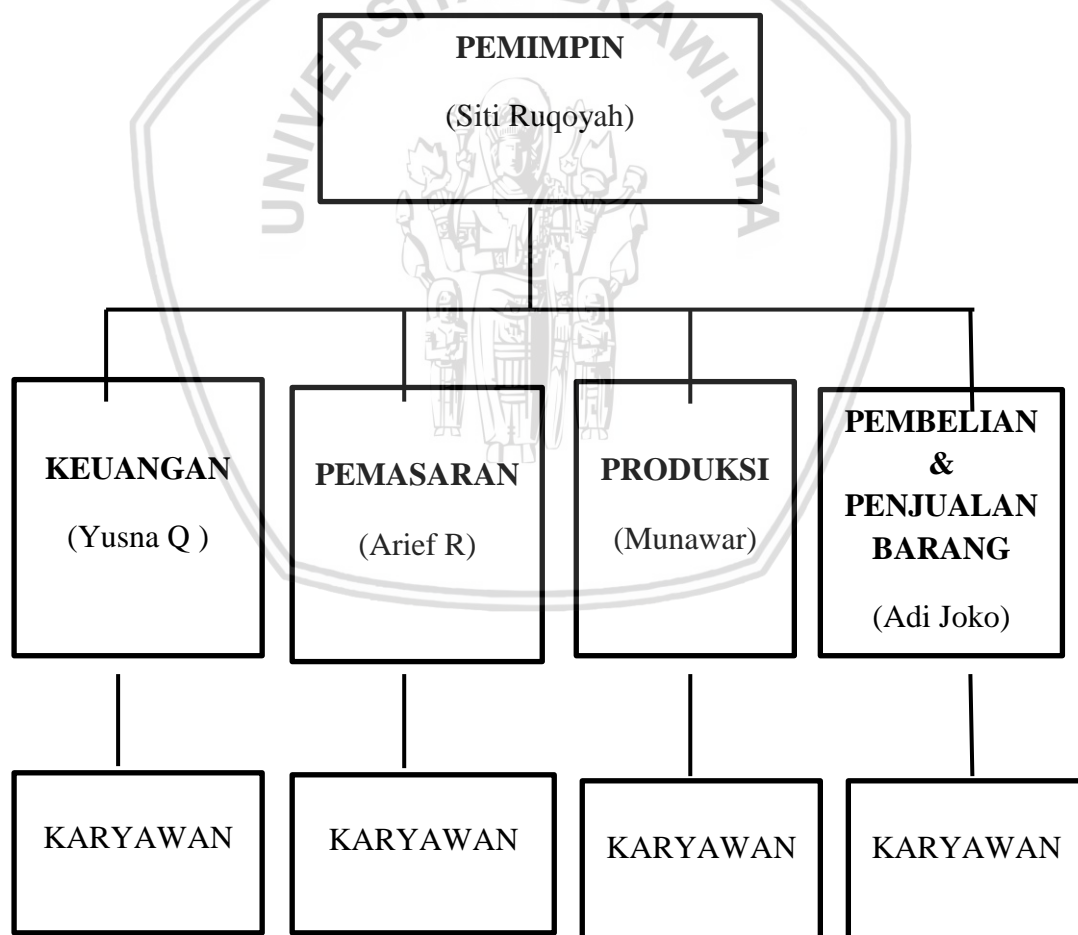
Gambar 4.1 Logo UD Medali Mas

Menurut KBBI kata “Medali” adalah prestasi, tanda jasa, tanda penghargaan yang dibuat dari logam (emas, perak, perunggu) berbentuk bundar, lonjong dan sebagainya yang diberi tali seperti kalung.

Diberi nama perusahaan MEDALI MAS karena perusahaan tersebut mendapatkan prestasi yang pernah diraih yaitu :

- 1) Menjadi nominator UPAKARTI tahun 2011
- 2) Juara 1 PRO PORR AWARD se provinsi Jatim tahun 2012
- 3) Mendapatkan Penghargaan OVOP bintang 4 dari kementerian perindustrian Jakarta
- 4) Juara 2 lomba peelaku usaha unggulan kota Kediri 2016

4. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi UD Medali Mas

Sumber : UD Medali Mas Kediri

a. Pimpinan

Pimpinan perusahaan memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a) Merencanakan Program Kerja kepada karyawan disetiap unit.
- b) Mengontrol setiap pekerjaan para karyawan.
- c) Memberikan penilaian, teguran, peringatan, dan gaji kepada para karyawan.
- d) Memantau dan mengesahkan setiap pengeluaran sesuai kewenangan yang diberikan.
- e) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kerja pada setiap karyawan.
- f) Memberikan keputusan pada karyawan yang cuti, libur dan memberhentikan karyawan.

b. Keuangan

Seorang bendahara memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a) Membantu menyusun rencana kerja, anggaran, penerimaan dan pengeluaran kantor operasional.
- b) Melaksanakan dan mengawasi kegiatan administrasi dan keuangan operasional. Misalnya melakukan perhitungan laporan arus dana pada setiap unit.
- c) Menyajikan data dan informasi bisnis secara berkala kepada pemimpin operasional

d) Melakukan pengecekan ulang (*recheck*) terhadap posisi kas harian.

c. Bagian Pemasaran

Bagian pemasaran memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a) Memasarkan atau mempromosikan setiap produk
- b) Mengagendakan jadwal pameran kesenian
- c) Mencatat dan melayani setiap pesanan para konsumen
- d) Mencatat setiap pengeluaran produk
- e) Memperluas akses penjualan

d. Bagian Produksi

Bagian produksi memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a) Menentukan bahan-bahan yang akan diproduksi
- b) Melaksanakan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang telah ditentukan perusahaan
- c) Bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas barang
- d) Bertanggung jawab atas jalannya proses produksi mulai dari awal sampai akhir.

e. Bagian pembelian dan penjualan Barang

Bagian pembelian dan penjualan barang memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut :

- a) Melakukan pembelian bahan mentah sesuai kebutuhan produksi
- b) Menyusun anggaran pembelian dan penjualan baik bahan mentah maupun barang jadi
- c) Menyusun laporan keuangan bersama bagian keuangan

- d) Menyetorkan semua nota pembayaran baik pembelian maupun penjualan barang.

5. Bidang Usaha dan Kegiatan Perusahaan

Bidang usaha yang dijalankan oleh UD. Medali Mas adalah membuat produksi kain tenun dan mengolahnya menjadi beberapa pakaian atau busana. Berikut ini adalah jenis kain berdasarkan harga yang digunakan untuk produksi tenun UD Medali Mas Kediri :

Tabel 4.1
Jenis-jenis Kain Yang Digunakan

No	Jenis Kain	Harga/ Meter
1	Kain Sutra	350.000
2	Kain Katun	165.000
3	Kain Polos	150.000
5	Kain Sarung Goyor	220.000
5	Kain Bordir	380.000

Sumber : UD Medali Mas, 2018

Ada beberapa macam jenis produk inovatif yang dihasilkan oleh UD Medali Mas dalam mengusung konsep tenun ikat. Berikut ini adalah jenis produk yang telah diolah menjadi barang jadi :

Tabel 4.2
Jenis-jenis Hasil Produksi

No	Jenis Produk	Harga
1	Tas	100.000
2	Sepatu	80.000
3	Sarung	220.000
4	Syal	90.000
5	Baju Pria / Wanita	300.000
6	Kebaya	400.000

Sumber : UD Medali Mas, 2018

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 56 responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi UD Medali Mas Kota Kediri, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang komposisi karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan dan masa kerja. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Gambaran Responden Berdasarkan usia

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 20 tahun	0	0.0%
21-30 tahun	13	23.2%
31-40 tahun	25	44.6%
41- 50 tahun	15	26.8%
> 50 tahun	3	5.4%
jumlah	56	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 13 orang atau 23.2%, jumlah responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau 44,6%, sedangkan jumlah responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau 26,8% dan jumlah responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 3 orang atau 5.4%. dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan rentan usia adalah 31-40 tahun dengan jumlah 25 orang atau 44.6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UD Medali dengan usia yang produktif.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	19	33.9%
Perempuan	37	66.1%
Jumlah	56	100

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 33.9% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 66.1%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan dengan jumlah 37 orang atau 66.1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan UD Medali Mas membutuhkan keterampilan dan ketelitian dalam pekerjaannya.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	8	14.3%
SMA	42	75.0%
Diploma	4	7.1%
Sarjana	2	3.6%
jumlah	56	100

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP berjumlah 8 orang atau 14.3%, sedangkan jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA berjumlah 42 orang atau 75.0% dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir

Diploma sebanyak 4 orang atau 7.1% dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 2 orang atau 3.6%. dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir SMA dengan jumlah 42 orang atau 75.0%. Hal ini menunjukkan bahwa UD Medali Mas merekrut karyawan tidak ada kualifikasi yang ditentukan, karena pekerjaan di perusahaan hanya membutuhkan keterampilan dan keahlian untuk menenun kain dan jika ada karyawan baru yang belum paham dengan pekerjaannya maka akan diberikan pelatihan.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 – 3 tahun	8	14.3%
4 – 6 tahun	10	17.9%
7 – 9 tahun	23	41.1%
≥10 tahun	15	26.8%
Jumlah	56	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan jumlah responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 8 orang atau 14.3%, jumlah responden dengan masa kerja 4-6 tahun berjumlah 10 orang atau 17.9%, sedangkan jumlah responden dengan masa kerja 7-9 tahun berjumlah 23 responden atau 41.1% dan jumlah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 15 orang atau 26.8%. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berdasarkan masa kerja 7-9 tahun atau 41.1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lama tentunya lebih berpengalaman dalam pekerjaannya.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis Deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui data, menyusun dan menyajikan data penelitian ke dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase skor jawaban responden untuk masing-masing *item* pada pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat peneliti. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 56 orang responden, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban pada masing-masing *item* dapat dibuat dengan rumus:

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$$

Interval Kelas

$$R = X_n - X_1$$

$$C = R/K$$

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

$$= 0,8$$

Keterangan:

C = perkiraan kelas interval
 K = banyaknya kelas
 X_n = nilai skor tertinggi
 X₁ = nilai skor terendah

Kriteria Interpretasi Rata-rata Skor Jawaban

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	4,21- 5	Sangat setuju
2	3,41- 4,20	setuju
3	2,61 – 3,40	Ragu-ragu/ Netral
4	1,81- 2,60	Tidak Setuju
5	1- 1,80	Sangat tidak setuju

Distribusi jawaban responden pada penelitian dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden pada variabel Motivasi Kerja (X_1)

Indikator	Item	Jawaban Responden										Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
		STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
$X_{1.1}$	$X_{1.1.1}$	0	0	0	0	2	3,6	42	75,0	12	21,4	4,18	4,15
	$X_{1.1.2}$	0	0	0	0	0	0	50	89,3	6	10,7	4,11	
$X_{1.2}$	$X_{1.2.1}$	0	0	0	0	1	1,8	48	85,7	7	12,5	4,11	4,08
	$X_{1.2.2}$	0	0	0	0	0	0	49	87,5	7	12,5	4,13	
	$X_{1.2.3}$	0	0	1	1,8	2	3,6	49	87,5	4	7,1	4,00	
$X_{1.3}$	$X_{1.3.1}$	0	0	0	0	10	17,9	42	75,0	4	7,1	3,89	3,74
	$X_{1.3.2}$	0	0	0	0	18	32,1	34	60,8	4	7,1	3,75	
	$X_{1.3.3}$	0	0	1	1,8	22	39,3	33	58,9	0	0	3,57	
<i>Grand Mean Variabel X_1</i>													3,99

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Keterangan :

$X_{1.1}$ = Kebutuhan Eksistensi

$X_{1.2}$ = Kebutuhan Keterhubungan

$X_{1.3}$ = Kebutuhan Pertumbuhan

$X_{1.1.1}$ = Gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

$X_{1.1.2}$ = Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari

$X_{1.2.1}$ = Hubungan antara saya dengan atasan berjalan dengan baik

$X_{1.2.2}$ = Hubungan antara saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik

$X_{1.2.3}$ = Saya merasa menjadi bagian dari kelompok

$X_{1.3.1}$ = Saya mengerjakan tugas-tugas lebih baik dari sebelumnya

$X_{1.3.2}$ = Saya memiliki peluang bekerja secara maksimal di perusahaan

$X_{1.3.3}$ = Saya memiliki peluang karir di perusahaan

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki tiga indikator, yaitu:

a. Kebutuhan Eksistensi, memiliki dua *item* yaitu:

- 1) *Item* $X_{1.1.1}$ yang berisi pernyataan, "Gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan". Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 12 orang yang menjawab sangat setuju (21,4%),

42 orang menjawab setuju (75,0%), 2 orang menjawab ragu-ragu (3,6%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $X_{1.1.1}$ yaitu 4,18 yang menunjukkan skor tinggi.

- 2) *Item* $X_{1.1.2}$ yang berisi pernyataan, “Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari”. Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 6 orang yang menjawab sangat setuju (21,4%), 50 orang menjawab setuju (89,3%), 1 orang menjawab ragu-ragu (1,8%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $X_{1.1.2}$ yaitu 4,11 yang menunjukkan skor tinggi.

Deskripsi dari kedua *item* yaitu $X_{1.1.1}$, $X_{1.1.2}$ dapat diperoleh nilai rata-rata indikator $X_{1.1}$ sebesar 4,15 yang menunjukkan skor tinggi.

- b. Kebutuhan keterhubungan, memiliki tiga *item* yaitu:

- 1) *Item* $X_{1.2.1}$ yang berisi pernyataan, “Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik”. Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 7 orang yang menjawab sangat setuju (12,5%), 48 orang menjawab setuju (85,7%), 1 orang menjawab ragu-ragu (1,8%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $X_{1.2.1}$ yaitu 4,11 yang menunjukkan skor tinggi.
- 2) *Item* $X_{1.2.2}$ yang berisi pernyataan, “Hubungan antara saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik”. Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 orang

responden, sebanyak 7 orang yang menjawab sangat setuju (12,5%), 49 orang menjawab setuju (87,5%), tidak ada yang menjawab ragu-ragu, tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $X_{1.2.2}$ yaitu 4,13 yang menunjukkan skor tinggi.

- 3) *Item* $X_{1.2.3}$ yang berisi pernyataan "Saya merasa menjadi bagian dari kelompok". Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 4 orang yang menjawab sangat setuju (7,1%), 49 orang menjawab setuju (87,5%), 2 orang menjawab ragu-ragu (3,6%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,8%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $X_{1.2.3}$ yaitu 4,00 yang menunjukkan skor tinggi.

Deskripsi dari ketiga *item* yaitu $X_{1.2.1}$, $X_{1.2.2}$, $X_{1.2.3}$ dapat diperoleh nilai rata-rata indikator $X_{1.2}$ sebesar 4,08 yang menunjukkan skor tinggi.

- c. Kebutuhan Pertumbuhan, memiliki tiga *item* yaitu:

- 1) *Item* $X_{1.3.1}$ yang berisi pernyataan, "Saya mengerjakan tugas-tugas lebih baik dari sebelumnya". Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 4 orang yang menjawab sangat setuju (7,1%), 42 orang menjawab setuju (75,0%), 10 orang menjawab ragu-ragu (17,9%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $X_{1.3.1}$ yaitu 3,89 yang menunjukkan skor tinggi.

2) *Item X_{1.3.2}* yang berisi pernyataan, “Saya memiliki peluang bekerja secara maksimal di perusahaan”. Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 4 orang yang menjawab sangat setuju (7,17%), 34 orang menjawab setuju (60,7%), 18 orang menjawab ragu-ragu (32,1%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item X_{1.3.2}* yaitu 3,75 yang menunjukkan skor tinggi.

3) *Item X_{1.3.3}* yang berisi pernyataan, “Saya memiliki peluang karir di perusahaan”. Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, tidak ada yang menjawab sangat setuju, 22 orang menjawab setuju (39,3%), 33 orang menjawab ragu-ragu (58,9%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,8%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item X_{1.3.3}* yaitu 3,57 yang menunjukkan skor tinggi.

Deskripsi dari ketiga *item* yaitu *X_{1.3.1}*, *X_{1.3.2}*, *X_{1.3.3}* dapat diperoleh nilai rata-rata indikator *X_{1.3}* sebesar 3,74 yang menunjukkan skor tinggi.

Berdasarkan deskripsi dari masing-masing *item* dari ketiga indikator, dapat diperoleh nilai rata-rata variabel Motivasi Kerja sebesar 3,99 yang menunjukkan skor tinggi.

2. Kemampuan Kerja (X₂)

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden pada variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Indikator	Item	Jawaban Responden										Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
		STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
X _{2.1}	X _{2.1.1}	0	0	1	1,8	5	8,9	43	76,8	7	12,5	4,00	3,82
	X _{2.1.2}	0	0	0	0	1	1,8	49	87,5	6	10,7	4,09	
	X _{2.1.3}	0	0	10	17,9	19	33,9	23	41,1	4	7,1	3,38	
X _{2.2}	X _{2.2.1}	0	0	10	17,9	19	33,9	25	44,6	2	3,6	3,34	3,20
	X _{2.2.2}	0	0	12	21,4	21	37,5	22	39,3	1	1,8	3,21	
	X _{2.2.3}	1	1,8	13	23,2	22	44,6	16	28,6	1	1,8	3,05	
Grand Mean Variabel X ₂												3,51	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.1} = Kemampuan Intelektual

X_{2.2} = Kemampuan Fisik

X_{2.1.1} = Saya mampu mengatasi hambatan pada pekerjaan saya

X_{2.1.2} = Saya memahami pekerjaan yang diberikan kepada saya

X_{2.1.3} = Saya memiliki daya ingat yang tinggi

X_{2.2.1} = Saya cekatan dalam melaksanakan pekerjaan

X_{2.2.2} = Saya mampu bekerja walaupun kondisi badan saya kurang fit

X_{2.2.3} = Saya mampu bekerja lebih cepat dibanding dengan rekan kerja

Bedasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel Kemampuan Kerja (X₂) memiliki dua indikator, yaitu:

a. Kemampuan Intelektual, memiliki tiga *item* yaitu:

- 1) *Item* X_{2.1.1} yang berisi pernyataan, “Saya mampu mengatasi hambatan pada pekerjaan saya”. Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 7 orang yang menjawab sangat setuju (12,5%), 43 orang menjawab setuju (76,8%), 5 orang menjawab ragu-ragu (8,9%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,8%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak

setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* X_{2.1.1} yaitu 4,00 yang menunjukkan skor tinggi.

- 2) *Item* X_{2.1.2} yang berisi pernyataan, “Saya memahami pekerjaan yang diberikan”. Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 6 orang yang menjawab sangat setuju (10,7%), 49 orang menjawab setuju (87,5%), 1 orang menjawab ragu-ragu (1,8%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* X_{2.1.2} yaitu 4,09 yang menunjukkan skor tinggi.

- 3) *Item* X_{2.1.3} yang berisi pernyataan, “Saya memiliki daya ingat yang tinggi”. Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 4 orang yang menjawab sangat setuju (7,1%), 23 orang menjawab setuju (41,1%), 19 orang menjawab ragu-ragu (33,9%), 10 orang menjawab tidak setuju (17,9%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* X_{2.1.3} yaitu 3,38 yang menunjukkan skor sedang.

Deskripsi dari ketiga *item* yaitu X_{2.1.1}, X_{2.1.2}, X_{2.1.3} dapat diperoleh nilai rata-rata indikator X_{2.1} sebesar 3,82 yang menunjukkan skor tinggi.

- b. Kemampuan Fisik, memiliki tiga *item* yaitu:

- 1) *Item* X_{2.2.1} yang berisi pernyataan, “Saya cekatan dalam melaksanakan pekerjaan”. Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 2 orang yang menjawab sangat setuju (3,6%), 25 orang menjawab setuju (44,6%), 19 orang menjawab ragu-ragu (33,9%), 10 orang menjawab

tidak setuju (17,9%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $X_{2.2.1}$ yaitu 3,34 yang menunjukkan skor sedang.

- 2) *Item* $X_{2.2.2}$ yang berisi pernyataan, “Saya mampu bekerja walaupun kondisi badan saya kurang fit”. Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 1 orang yang menjawab sangat setuju (1,8%), 22 orang menjawab setuju (39,3%), 21 orang menjawab ragu-ragu (37,5%), 12 orang menjawab tidak setuju (21,4%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $X_{2.2.2}$ yaitu 3,21 yang menunjukkan skor sedang.
- 3) *Item* $X_{2.2.3}$ yang berisi pernyataan, “Saya mampu bekerja lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja”. Pada tabel 48. dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 1 orang yang menjawab sangat setuju (1,8%), 16 orang menjawab setuju (28,6%), 25 orang menjawab ragu-ragu (44,6%), 13 orang menjawab tidak setuju (23,2%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $X_{2.2.3}$ yaitu 3,05 yang menunjukkan skor sedang.

Deskripsi dari ketiga *item* yaitu $X_{2.2.1}$, $X_{2.2.2}$, $X_{2.2.3}$ dapat diperoleh nilai rata-rata indikator $X_{2.2}$ sebesar 3,20 yang menunjukkan skor sedang.

Berdasarkan deskripsi dari masing-masing *item* dari dua indikator, dapat diperoleh nilai rata-rata variabel Kemampuan Kerja sebesar 3,51 yang menunjukkan skor tinggi.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Item	Jawaban Responden										Rata-rata Item	Rata-rata Indikator
		STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y ₁	Y _{1.1}	0	0	0	0	6	10,7	47	83,9	3	5,4	3,95	3,67
	Y _{1.2}	1	1,8	11	19,7	25	44,6	19	33,9	0	0	3,11	
	Y _{1.3}	0	0	0	0	14	25,0	39	69,6	3	5,4	3,80	
Y ₂	Y _{2.1}	0	0	0	0	17	30,4	33	58,9	6	10,7	3,80	3,87
	Y _{2.2}	0	0	1	1,8	7	12,5	43	76,8	5	8,9	3,93	
Y ₃	Y _{3.1}	0	0	0	0	13	23,2	38	67,9	5	8,9	3,86	3,49
	Y _{3.2}	0	0	14	25,0	23	41,1	18	32,1	1	1,8	3,11	
Y ₄	Y _{4.1}	1	1,8	9	16,1	25	44,6	20	35,7	1	1,8	3,20	3,30
	Y _{4.2}	0	0	3	5,3	29	51,8	23	41,1	1	1,8	3,39	
Y ₅	Y _{5.1}	0	0	4	7,1	27	48,2	24	42,9	1	1,8	3,39	3,71
	Y _{5.2}	0	0	0	0	5	8,9	45	80,4	6	10,7	4,02	
<i>Grand Mean Variabel X2</i>												3,61	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Keterangan :

Y₁ = Jumlah Pekerjaan

Y₂ = Kualitas Pekerjaan

Y₃ = Ketepatan Waktu

Y₄ = Kehadiran

Y₅ = Kemampuan Kerjasama

Y_{1.1} = Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan

Y_{1.2} = Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan target yang ditetapkan

Y_{1.3} = Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan

Y_{2.1} = Saya tidak banyak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan saya

Y_{2.2} = Saya mampu menghasilkan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan

Y_{3.1} = Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Y_{3.2} = Saya mampu meningkatkan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang lalu

Y_{4.1} = Frekuensi kehadiran saya dalam bekerja lebih baik dari rekan kerja.

Y_{4.2} = Saya Selalu hadir tepat waktu

Y_{5.1} = Saya mampu memiliki kontribusi kepada rekan kerja saya tanpa diminta

Y_{5.2} = Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.

Bedasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan(Y) memiliki lima indikator, yaitu:

a. Jumlah Pekerjaan, memiliki tiga *item* yaitu:

- 1) *Item* Y_{1.1} yang berisi pernyataan, “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 3 orang yang menjawab sangat setuju (5,4%), 47 orang menjawab setuju (83,9%), 6 orang menjawab ragu-ragu (10,7%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* Y_{1.1} yaitu 3,95 yang menunjukkan skor tinggi.
- 2) *Item* Y_{1.2} yang berisi pernyataan, “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan target yang ditetapkan”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, tidak ada yang menjawab sangat setuju, 19 orang menjawab setuju (33,9%), 25 orang menjawab ragu-ragu (44,6%), 11 orang menjawab tidak setuju (19,6%), 1 orang menjawab sangat tidak setuju (1,8%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* Y_{1.2} yaitu 3,11 yang menunjukkan skor sedang.
- 3) *Item* Y_{1.3} yang berisi pernyataan, “Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, 3 orang menjawab sangat setuju (5,4%), 39 orang menjawab setuju (69,6%), 14 orang menjawab ragu-ragu (25,0%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $Y_{1,3}$ yaitu 3,80 yang menunjukkan skor tinggi.

Deskripsi dari ketiga *item* yaitu $Y_{1,1}, Y_{1,2}, Y_{1,3}$ dapat diperoleh nilai rata-rata indikator Y_1 sebesar 3,67 yang menunjukkan skor tinggi.

b. Kualitas Pekerjaan, memiliki dua *item* yaitu:

- 1) *Item* $Y_{2,1}$ yang berisi pernyataan, “Saya tidak banyak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan saya”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 6 orang yang menjawab sangat setuju (10,7%), 33 orang menjawab setuju (58,9%), 17 orang menjawab ragu-ragu (30,4%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $Y_{2,1}$ yaitu 3,80 yang menunjukkan skor tinggi.
- 2) *Item* $Y_{2,2}$ yang berisi pernyataan, “Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas perusahaan”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 5 orang yang menjawab sangat setuju (8,9%), 43 orang menjawab setuju (76,8%), 7 orang menjawab ragu-ragu (12,5%), 1 orang menjawab tidak setuju (1,8%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $Y_{2,2}$ yaitu 3,93 yang menunjukkan skor tinggi.

Deskripsi dari kedua *item* yaitu $Y_{2,1}$ dan $Y_{2,2}$ dapat diperoleh nilai rata-rata indikator Y_2 sebesar 3,87 yang menunjukkan skor tinggi.

c. Ketepatan Waktu, memiliki dua *item* yaitu:

- 1) *Item* $Y_{3,1}$ yang berisi pernyataan, “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Pada tabel 4.9. dapat diketahui bahwa dari 56 orang

responden, sebanyak 5 orang yang menjawab sangat setuju (8,9%), 38 orang menjawab setuju (67,9%), 13 orang menjawab ragu-ragu (23,2%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $Y_{3.1}$ yaitu 3,86 yang menunjukkan skor tinggi.

- 2) *Item* $Y_{3.2}$ yang berisi pernyataan, “Saya mampu meningkatkan waktu penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang lalu”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 1 orang yang menjawab sangat setuju (1,8%), 18 orang menjawab setuju (32,1%), 23 orang menjawab ragu-ragu (41,1%), 14 orang menjawab tidak setuju (25,0%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $Y_{3.2}$ yaitu 3,11 yang menunjukkan skor sedang.

Deskripsi dari kedua *item* yaitu $Y_{3.1}$ dan $Y_{3.2}$ dapat diperoleh nilai rata-rata indikator Y_3 sebesar 3,49 yang menunjukkan skor tinggi.

- d. Kehadiran, memiliki dua *item* yaitu:

- 1) *Item* $Y_{4.1}$ yang berisi pernyataan, “Frekuensi kehadiran saya dalam bekerja lebih baik dari rekan kerja”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 1 orang yang menjawab sangat setuju (1,8%), 20 orang menjawab setuju (35,7%), 25 orang menjawab ragu-ragu (44,6%), 9 orang menjawab tidak setuju (16,1%), dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $Y_{4.1}$ yaitu 3,20 yang menunjukkan skor sedang.
- 2) *Item* $Y_{4.2}$ yang berisi pernyataan, “Saya selalu hadir tepat waktu”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 1 orang yang menjawab sangat setuju (1,8%), 23 orang menjawab setuju (41,1%), 29 orang

menjawab ragu-ragu (51,8%), 3 orang menjawab tidak setuju (5,4%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $Y_{4.2}$ yaitu 3,39 yang menunjukkan skor sedang.

Deskripsi dari kedua *item* yaitu $Y_{4.1}$ dan $Y_{4.2}$ dapat diperoleh nilai rata-rata indikator $Y_{4.2}$ sebesar 3,30 yang menunjukkan skor sedang.

e. Kemampuan Kerjasama, memiliki dua *item* yaitu:

1) *Item* $Y_{5.1}$ yang berisi pernyataan, “Saya mampu memiliki kontribusi kepada rekan kerja saya tanpa diminta”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 1 orang yang menjawab sangat setuju (1,8%), 24 orang menjawab setuju (42,9%), 27 orang menjawab ragu-ragu (48,2%), 4 orang menjawab tidak setuju (7,1%), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $Y_{5.1}$ yaitu 3,39 yang menunjukkan skor sedang.

3) *Item* $Y_{5.2}$ yang berisi pernyataan, “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya”. Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 56 orang responden, sebanyak 6 orang yang menjawab sangat setuju (10,7%), 45 orang menjawab setuju (80,4%), 5 orang menjawab ragu-ragu (8,9%), tidak ada yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa skor rata-rata *item* $Y_{5.2}$ yaitu 4,02 yang menunjukkan skor tinggi..

Deskripsi dari kedua *item* yaitu $Y_{5.1}$ dan $Y_{5.2}$ dapat diperoleh nilai rata-rata indikator Y_5 sebesar 3,71 yang menunjukkan skor tinggi

Berdasarkan deskripsi dari masing-masing *item* dari lima indikator, dapat diperoleh nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,61 yang menunjukkan skor tinggi..

C. Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

a. 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

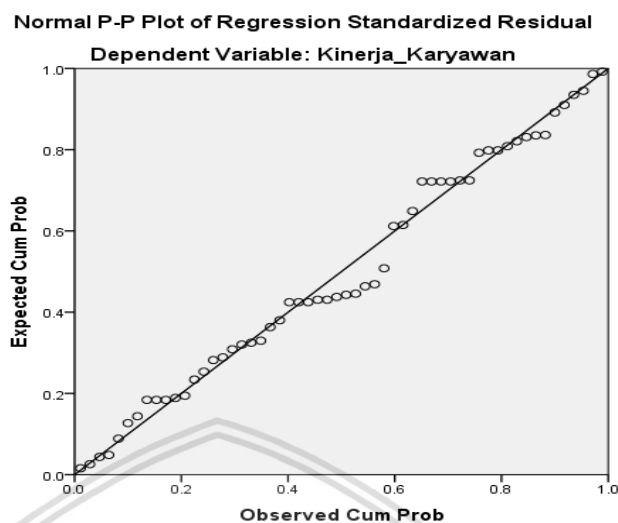
H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 tidak didukung, dan sebaliknya jika nilai Sig > 0,05 maka H_a didukung yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat table 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.98164982
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.771
Asymp. Sig. (2-tailed)		.591

Sumber : Data primer diolah, 2018



Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil perhitungan diatas nilai sig. sebesar 0.0591 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal maka ketentuan H_0 didukung dan H_a tidak didukung.

Apabila nilai residual dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, maka terlihat bahwa 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 4.3 Berdasarkan gambar 4.3 P-P Plot terlihat bahwa plot tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas menggunakan *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) model regresi yang baik tidak memperlihatkan adanya multikolinieritas. Dasar keputusan yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah apabila besarnya *tolerance value* $> 0,1$ dan besarnya VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas dan sebaliknya. Hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi Kerja	0,806	1.241
Kemampuan Kerja	0,806	1.241

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan VIF untuk setiap variabel bebas yang dipaparkan sebagai berikut :

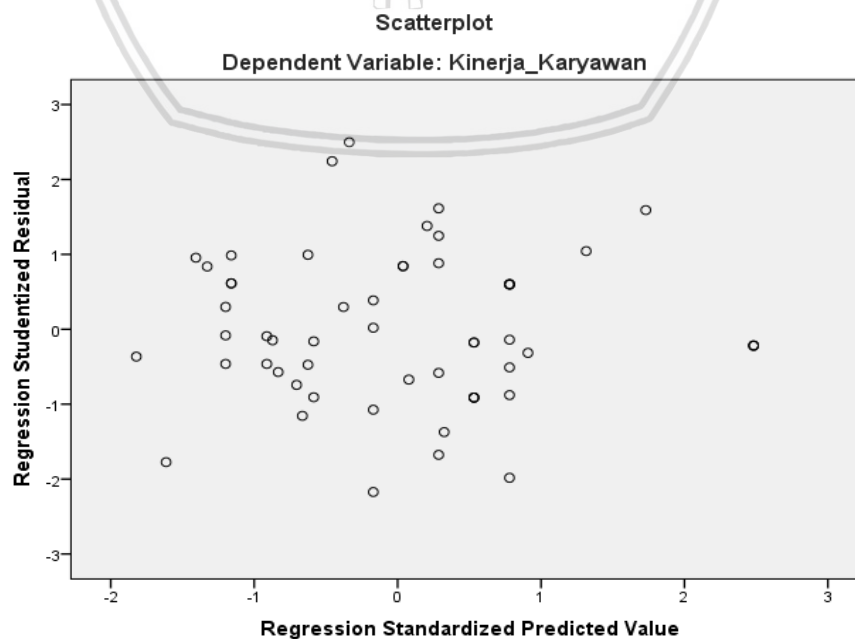
- a. Nilai *tolerance* untuk Motivasi Kerja (X_1) adalah 0,806
- b. Nilai *tolerance* untuk Kemampuan Kerja (X_2) adalah 0,806
- c. Nilai VIF untuk Motivasi Kerja (X_1) adalah 1,241
- d. Nilai VIF untuk Kemampuan Kerja (X_2) adalah 1,241

Hasil pada tabel 4.11 menjelaskan bahwa nilai VIF motivasi kerja dan kemampuan kerja < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian asumsi heteroskedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui *scatter plot*. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada *scatter plot* menyebar secara acak.

Dari hasil pengujian pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa diagram scatter plot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2018

d. Uji Linieritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	537,577	7	76,797	6,288	,000
	Between Groups	413,570	1	413,570	33,861	,000
	Deviation from Linearity	124,008	6	20,668	1,692	,143
	Within Groups	586,262	48	12,214		
Total		1123,839	55			

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan nilai signifikansi, pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji linieritas antara variabel Y dengan X1 sebesar 0,143, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Y dengan X1 dikarenakan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Kemudian berdasarkan nilai F, pada tabel 4.12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,692 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,290 (lihat pada tabel distribusi F untuk probabilitas 0,05 dengan $df(N1) = 6$ dan $df(N2) = 48$). Dikarenakan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dipastikan terdapat hubungan linieritas antara variabel Y dengan X1.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Kemampuan Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	750,117	10	75,012	9,032	,000
	Between Groups	608,255	1	608,255	73,240	,000
	Deviation from Linearity	141,862	9	15,762	1,898	,077
	Within Groups	373,722	45	8,305		

Total	1123,839	55			
-------	----------	----	--	--	--

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan nilai signifikansi, pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji linieritas antara variabel Y dengan X2 sebesar 0,077, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Y dengan X1 dikarenakan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Kemudian berdasarkan nilai F, pada tabel 4. diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,898 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,100 (lihat pada tabel distribusi F untuk probabilitas 0,05 dengan $df(N1) = 9$ dan $df(N2) = 45$). Dikarenakan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dipastikan terdapat hubungan linieritas antara variabel Y dengan X2.

e. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson (uji DW)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,800 ^a	,640	,627	2,762	2,061

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2018

Model regresi berganda yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat autokorelasi, yaitu nilai dari uji DW lebih besar dari dU dan lebih kecil dari (4-dL). Dapat dilihat bahwa hasil uji DW memiliki nilai 2,061. Pada tabel DW dapat kita ketahui bahwa pada signifikansi 0,05 dengan 2 variabel bebas ($k=2$) dan jumlah sampel sebesar 56 ($n=56$) maka dapat diperoleh nilai dU sebesar 1,6430

dan dL sebesar 1,4954. Jadi dapat disimpulkan $1,6430 < 2,061 < (4 - 1,4954)$, tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi berganda.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat dengan menggunakan bantuan *SPSS 23 for windows*. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.285	.511		558	.579
1 Motivasi Kerja	.546	.143	.351	3.820	.000
Kemampuan Kerja	.488	.077	.581	6.332	.000

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 0,285 + 0,546X_1 + 0,488X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar 0,285 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) bernilai konstan maka besarnya pengukuran variabel kinerja karyawan sebesar 0,285

- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,546 menunjukkan apabila terjadi peningkatan motivasi kerja (X_1) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,546 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,488 menunjukkan apabila terjadi peningkatan kemampuan kerja (X_2) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,488 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai koefisien F dan koefisien sig. memperlihatkan tingkat signifikansi antara variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dan

Kemampuan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.16

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.945	2	2.973	47.161	.000 ^b
Residual	3.341	53	.063		
Total	9.286	55			

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 nilai F hitung sebesar 47,161 F tabel ($\alpha = 0,05$; df regresi = 2; df residual = 53) adalah sebesar 3,172. Karena F hitung > F tabel yaitu $47,161 > 3,172$ atau nilai sig. F ($0,000 < 0,05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2).

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apabila t hitung > t tabel maka hasilnya signifikan, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan apabila t hitung < t tabel, maka hasilnya tidak signifikan, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	285	.511		558	.579
1 Motivasi_Kerja	.546	.143	.351	3.820	.000
Kemampuan_Kerja	.488	.077	.581	6.332	.000

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. t test antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar 3,820. t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 53) adalah sebesar 2,006. Dari hasil tersebut didapatkan t hitung $>$ t tabel yaitu $3,820 > 2,006$ atau sig.t $(0,00) < \alpha = 0,05$, maka pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja atau dengan meningkatkan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- b. t test antara variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan t hitung sebesar 6,332. t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 53) adalah sebesar 2,006. Dari hasil tersebut didapatkan t hitung $>$ t tabel yaitu $6,332 > 2,006$ atau sig. t $(0,00) < \alpha = 0,05$, maka pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1

diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kemampuan Kerja atau dengan meningkatkan Kemampuan Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

4. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) digunakan nilai *Adjusted* R^2 .

Hasil perhitungan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.627	.251065

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,627 hal ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh faktor Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti 62,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) sedangkan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil deskriptif yang telah dilakukan dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki *grand mean* sebesar 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi UD Medali Mas memiliki motivasi kerja yang cukup baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Motivasi Kerja terdapat pada item $X_{1.1.1}$ sebesar 4,18 mengenai gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sedangkan untuk rata-rata item terendah untuk variabel Motivasi Kerja terdapat pada item $X_{1.3.3}$ sebesar 3,57 yaitu memiliki peluang karir diperusahaan. Dari distribusi jawaban responden yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa dari 56 responden sebanyak 33 responden atau 58,9% menyatakan ragu-ragu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan UD Medali Mas hanya kemungkinan kecil saja yang memiliki peluang karir diperusahaan.

b. Variabel Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil deskriptif yang telah dilakukan dengan menggunakan didtribusi frekuensi, variabel Kemampuan Kerja (X_2) memiliki *grand mean* sebesar 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi UD Medali Mas memiliki kemampuan yang cukup baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Kemampuan Kerja terdapat pada item $X_{2.2}$ sebesar 4,09 mengenai pemahaman pekerjaan yang diberikan,

sedangkan rata-rata terendah untuk variabel Kemampuan Kerja terdapat pada item X2.6 sebesar 3,05 yaitu, bekerja lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja. Dari distribusi jawaban responden yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa dari 56 responden sebanyak 25 responden atau 44,6% menyatakan ragu-ragu, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing individu karyawan UD Medali Mas kurang adanya persaingan untuk bekerja lebih cepat dengan rekan kerjanya.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil deskriptif yang telah dilakukan dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki *grand mean* sebesar 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi UD Medali Mas memiliki kinerja yang cukup baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Kinerja Karyawan terdapat pada item Y1.11 sebesar 4,02 mampu bekerja sama dengan rekan kerja, sedangkan rata-rata terendah untuk variabel Kinerja Karyawan terdapat pada item Y1.2 sebesar 3,11 yaitu, menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan target yang ditetapkan. Dari distribusi jawaban responden yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa dari 56 responden sebanyak 25 responden atau 44,6% menyatakan ragu-ragu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan UD Medali Mas kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan target yang ditetapkan.

2. Pengaruh Antar Variabel

a. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji F, dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara bersama-sama atau silmultan dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $47,161 > 3,172$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2013) menyebutkan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2013) diperoleh F hitung sebesar 130,680 dan F tabel sebesar 3,115. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda adalah nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,546. Artinya jika variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan akan meningkat sebesar 0,546. Sedangkan, hasil pengujian hipotesis t diperoleh dari nilai t hitung $3,820 >$ t tabel 2,006 yang menunjukkan bahwa H_1 diterima dan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dapat

disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudha (2013) dan Husna (2016) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda adalah nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_2) sebesar 0,488. Artinya jika variabel Kemampuan Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,488. Sedangkan, hasil pengujian hipotesis t diperoleh dari nilai t hitung $6,332 > t$ tabel 2,006 yang menunjukkan bahwa H_1 diterima dan menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Kemampuan Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudha (2013) dan Husna (2016) bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan UD Medali Mas memiliki Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja yang baik maka, Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja karyawan rendah maka Kinerja Karyawan juga akan menurun
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan UD Medali Mas meningkatkan Motivasi Kerjanya maka Kinerja Karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan.
3. Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan UD Medali Mas meningkatkan Kemampuan Kerjanya maka Kinerja Karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak UD Medali Mas Kota Kediri

Diharapkan dapat terus meningkatkan Motivasi Kerja dengan cara pemimpin perusahaan memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan secara berkala dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaan setiap harinya.

Mengingat dunia usaha yang terus bergerak sesuai dengan jaman maka, diharapkan bagi karyawan bagian produksi UD Medali Mas agar meningkatkan kemampuan kerja dengan cara bekerja lebih cekatan dan tanggap, agar semua kebutuhan konsumen terpenuhi serta mampu bertahan dalam bisnisnya, selain itu juga agar kualitas kinerjanya dapat meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel dan objek penelitian seperti seluruh karyawan di perusahaan sejenis di Kota Kediri atau beberapa karyawan di beberapa perusahaan lainnya dan dapat mengkaji lebih dalam tentang Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

- b. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta:Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Bambang Supomo, dan Indriantoro, Nur. 2009. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Prehanllindo.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Supervisi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Gozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta:Penerbit Bumi Aksara.
- Kreitner, Robbert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Ahli bahasa oleh Erly Suandy, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.
- Nazir. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta:Salemba Empat.

- Sekaran, Uma. 2013. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4 Buku. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, Uma. 2006. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Jakarta:Salemba Empat.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kuantitatif R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kuantitatif R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kuantitatif R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta:Penerbit Andi.
- Swasto, Bambang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit:UB Press.

Jurnal

- Husna, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*.
- Megantoro. 2015. *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UKM pada industri Gerabah di Desa Panjanglejo Bantul Yogyakarta*.
- Supriyanto. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang*.
- Yudha. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Malang*.