

**PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)**

SKRIPSI



Oleh

RISCA DWI APRILIA

NIM : 16510184

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

RISCA DWI APRILIA
NIM : 16510184

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)**

SKRIPSI

Oleh

RISCA DWI APRILIA

NIM : 16510184

Telah disetujui tanggal 15 Februari 2022

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM

NIP 19771223 200912 1 002

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP 197406042 200604 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)

SKRIPSI

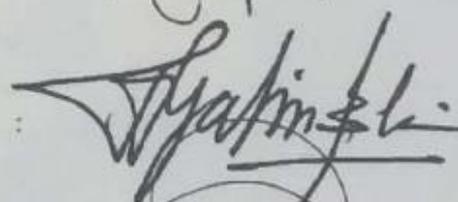
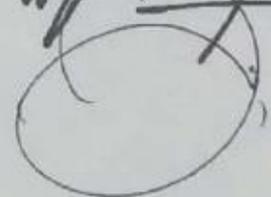
Oleh
RISCA DWI APRILIA
NIM: 16510184

Telah Di Pertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada tanggal 30 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

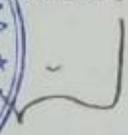
1. Ketua Penguji
Setiani, M.M
NIP. 19900918201801 2 002
2. Sekretaris/Pembimbing
Svahirul Alim, MM
NIP. 19771223200912 1 002
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, M.Si.
NIP. 19720212200312 1 003

Tanda Tangan

: ()
: 
: 



Ditandatangani Oleh:
Ketua Jurusan,


Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP 197406042200604 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risca Dwi Aprilia
NIM : 16510184
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. PRANATA SURYA MANDIRI KABUPATEN JOMBANG)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jombang, 12 Maret 2022

Hormat saya,



Risca Dwi Aprilia

NIM: 16510184

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua saya yang telah banyak memberikan dukungan dan didikan dengan penuh ketulusan hati dan doa yang dipanjatkan setiap harinya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini

Tidak lupa kepada kakak saya yang telah memberikan semangat, dukungan, dan masukan yang membuat saya termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini



MOTTO

“LAKUKAN APA YANG SEDANG ADA DI HADAPANMU”



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, ucapan terima kasih penulis dihaturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Syahirul Alim, MM yang juga merupakan Dosen Pembimbing yang telah membimbing saya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua Orang Tuaku yang selalu mendoakan dan keluargaku yang selalu mendukungku.

7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
8. Karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang yang membantu mengisi kuesioner penelitian.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Jombang, 12 Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMANJUDUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| PERSEMBAHAN..... | v |
| MOTTO | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Kajian Empiris | 10 |
| 2.2 Kajian Teoritis..... | 24 |
| 2.2.1 Kinerja | 24 |
| 2.2.2 Kemampuan | 31 |
| 2.2.3 Motivasi | 36 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel..... | 42 |
| 2.3.1 Hubungan antara variabel kemampuan dengan variabel kinerja .. | 42 |
| 2.3.2 Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja | 43 |
| 2.3.3 Hubungan antara variabel kemampuan dan variabel motivasi | 44 |
| kerja dengan variabel kinerja | 44 |
| 2.4 Kerangka Konseptual | 45 |
| 2.5 Hipotesis Penelitian | 45 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 46 |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian | 46 |
| 3.2 Lokasi Penelitian..... | 46 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 46 |
| 3.3.1 Populasi | 46 |
| 3.3.2 Sampel | 47 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel..... | 47 |
| 3.5 Data dan Sumber Data | 48 |
| 3.5.1 Data Primer | 48 |
| 3.5.2 Data Sekunder..... | 48 |

| | |
|---|-----------|
| 3.6 Teknik Pengumpulan Sampel | 49 |
| 3.6.1 Kuesioner..... | 49 |
| 3.6.2 Wawancara..... | 49 |
| 3.7 Skala Pengukuran | 49 |
| 3.8 Definisi Operasional Variabel..... | 50 |
| 3.9 Uji Instrumen..... | 52 |
| 3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 52 |
| 3.9.2 Uji Asumsi..... | 53 |
| 3.10 Analisis Data..... | 54 |
| 3.10.1 Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 54 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... | 57 |
| 4.1 Paparan Hasil Penelitian | 57 |
| 4.1.1 Gambaran Umum PT. Pranata Surya Mandiri | 57 |
| 4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden | 61 |
| 4.1.3 Analisis Data Deskriptif | 63 |
| 4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian | 73 |
| 4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 74 |
| 4.1.6 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | 76 |
| 4.2 Pembahasan | 78 |
| 4.2.1 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan | 78 |
| 4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 81 |
| 4.2.3 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi..... | 83 |
| BAB V PENUTUP..... | 88 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 88 |
| 5.2 Saran | 88 |
| DAFTAR PUSTAKA | 89 |
| LAMPIRAN..... | 92 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 18 |
| Tabel 3.1 Bobot Nilai untuk Setiap Pertanyaan | 50 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel..... | 50 |
| Tabel 4.1 Karakteristik reponden berdasarkan Jenis Kelamin..... | 61 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 62 |
| Tabel 4.3 Karakteristik repon den berdasarkan Pendidikan..... | 62 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja | 63 |
| Tabel 4.5 Distribusi Variabel Kemampuan..... | 64 |
| Tabel 4.6 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan..... | 66 |
| Tabel 4.7 Distribusi Variabel Motivasi Kerja | 70 |
| Tabel 4.8 Uji Validitas | 73 |
| Tabel 4.9 Uji Reliabilitas | 74 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas | 75 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas..... | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 45 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pranata Surya Mandiri..... | 60 |
| Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Langsung..... | 76 |
| Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung | 77 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner

Lampiran 3 Bukti Konsultasi



ABSTRAK

Aprilia, Risca Dwi. 2022. SKRIPSI. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)

Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Kata Kunci :Kemampuan, Kinerja Karyawan, Motivasi

Pada era globalisasi saat ini, banyak bermunculan perusahaan-perusahaan besar di Indonesia. Banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia sebagai salah satu cara pemerintah dalam memenuhi kebutuhan lapangan kerja bagi masyarakat di Indonesia. Selain karena banyaknya Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah, adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi salah satu alasannya. Sebab dengan adanya Sumber Daya Manusia yang banyak dan juga berkualitas baik, maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain untuk kepentingan persaingan antar perusahaan SDM yang baik juga akan mampu membuat perusahaan tetap bertahan di tengah banyaknya perusahaan yang muncul. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Dengan obyek penelitian ini dilakukan di PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Sampel dalam penelitian ini adalah 73 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi tidak mampu menjadi mediasi pengaruh kemampuan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Aprilia, Risca Dwi. 2022. THESIS. The Effect of Ability on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable (Case Study at PT. Pranata Surya Mandiri, Jombang Regency)

Advisor : Syahirul Alim, MM

Keyword : Ability, Employee Performance, Motivation

In the current era of globalization, many large companies have sprung up in Indonesia. The number of companies in Indonesia is one of the government's ways to meet the employment needs of the people in Indonesia. In addition to the abundance of natural resources (SDA), the existence of quality human resources (HR) is one of the reasons. Because with the existence of many human resources and also of good quality, the company will be able to compete with other companies. In addition to the interests of competition between companies, good HR will also be able to make the company survive in the midst of many emerging companies. The purpose of this study is to determine the effect of ability on employee performance with motivation as an intervening variable.

This study uses a quantitative approach to the type of explanatory research. With the object of this research conducted at PT. Pranata Surya Mandiri Jombang Regency. This research contains a hypothesis that will be tested for truth. The sample in this study was 73 respondents. Data were collected by questionnaire. Data analysis in this study used path analysis.

The results of this study indicate that based on the results of path analysis examiners, it shows that ability has a significant direct effect on employee performance. Motivation has no direct significant effect on employee performance. And motivation is not able to mediate the influence of ability indirectly on employee performance.

مستخلص البحث

أفريليا، ريسكا دوي. ٢٠٢٢. البحث العلمي. أثر الإستطاعة لإجراء الموظف بتحريض متغير تدخل قضائي (دراسة الحالة في ف.ت فراناتا سوريا مانديري مدينة جومبانج)
 المشرف : شاهر العالم الماجستير
 الكلمات المفتاح : إستطاعة، إجراء الموظف، تحريض

في هذا عصر العولمة الشركة، تطلع الشركات الكبيرة كثيرا في إندونيسيا. كثير منها الإحدى من كيفية الحكومة في إتراع حاجة المجال العمل للمجتمع في إندونيسيا. سوى كثير الموارد الطبيعية، يصبح كون الموارد البشرية المزية واحدا من أسبابها. لأنه فتستطيع الشركة ان تسابق مع الأخر. سوى ذلك، ستستطيع الموارد البشرية المزية ان تجعل الشركة لإعتصام في وسط كثير الشركات تطلع. الهدف من هذا البحث هو لمعرفة أثر الإستطاعة لإجراء الموظف بتحريض متغير تدخل قضائي.

يستخدم هذا البحث نهج الكمي بجنس البحث التوضيحي. بمبحث هذا البحث يفعل في ف.ت فراناتا سوريا مانديري مدينة جومبانج. يجد هذا البحث إفتراضيا الذي سيختبر صحه. النموذج في هذا البحث ٧٣ المستجيبين. تجمع البيانات بالتحقيق. يستخدم تحليل البيانات في هذا البحث تحليل المسار.

تدل هذه حصيلة البحث أن تبنى على حصيلة الإختبار التحليل المسار تدل أن الإستطاعة تؤثر مهما مباشرة لإجراء الموظف. لايؤثر التحريض مهما مباشرة لإجراء الموظف. ولايستطيع التحريض ان تصبح وساطة أثر الإستطاعة غير مباشرة لإجراء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, banyak bermunculan perusahaan-perusahaan besar di Indonesia, baik perusahaan lokal maupun asing yang bergerak di berbagai bidang seperti manufaktur maupun jasa. Banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia sebagai salah satu cara pemerintah dalam memenuhi kebutuhan lapangan kerja bagi masyarakat di Indonesia. Selain karena banyaknya Sumber Daya Alam (SDA) yang melimpah, adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi salah satu alasannya. Sebab dengan adanya Sumber Daya Manusia yang banyak dan juga berkualitas baik, maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain untuk kepentingan persaingan antar perusahaan SDM yang baik juga akan mampu membuat perusahaan tetap bertahan di tengah banyaknya perusahaan yang muncul.

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang baik, perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik pula dari perusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai banyak peranan dalam membantu mewujudkan perusahaan yang baik dan ideal. Sebab, manusia mampu untuk memprediksi apakah kebijakan atau strategi yang disusun oleh perusahaan akan mengalami keberhasilan atau bahkan gagal. Selain itu, kegiatan operasional perusahaan setiap harinya tidak bisa tergantikan secara keseluruhan oleh kemajuan teknologi pada saat ini. Sumber Daya Manusia juga sebagai salah satu sarana dan

prasarana yang harus dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka perusahaan memerlukan standar khusus yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang sejalan dengan tujuan dari perusahaan. Baik itu dilihat dari perspektif kualitas maupun dari perspektif kuantitasnya. Standar kualitas disini maksudnya adalah seorang karyawan harus mempunyai keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan dan harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Sedangkan untuk standar kuantitas adalah jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan harus disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan tersebut. jangan sampai terjadi kelebihan karyawan atau bahkan sampai kekurangan karyawan. Sebab, jika hal tersebut sampai terjadi maka akan mempengaruhi efektivitas dan juga efisiensi dari perusahaan itu sendiri.

Untuk mencapai semua tujuan dari perusahaan, maka diperlukan kinerja yang baik dan juga kerja sama yang baik dari seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan dari karyawan perusahaan tersebut. Keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan sangat mempengaruhi proses untuk mengembangkan perusahaan. Ketika kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka hal tersebut akan memperlancar proses operasional di dalam perusahaan. Selain itu, kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan membantu meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja yang akan menjadi hambatan atau kendala dalam menjalankan perusahaan. Dan sebaliknya, jika kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan,

maka hal tersebut akan menghambat proses operasional di dalam perusahaan. Oleh sebab itu, pada saat proses rekrutmen dan proses seleksi harus dilakukan dengan benar, agar karyawan yang diterima mempunyai standar khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila hal tersebut dapat dipenuhi dengan baik, maka perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bertahan.

Pengetahuan, minat, bakat dan juga pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, sehingga mereka mampu untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang dimiliki sesuai dengan posisi atau jabatan karyawan adalah sesuatu yang berhubungan dengan kemampuan kerja karyawan. Tanggung jawab yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah, harus bisa membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan tersebut. ketika seorang karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keahlian atau kemampuan yang ia miliki serta dapat mengaplikasikan kemampuan tersebut di dalam operasional perusahaan dengan baik, maka akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dari perusahaan tersebut.

Selain faktor dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, menurut Mangkunegara (2005:67-68), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan perusahaan adalah motivasi. Motivasi adalah diberikannya dorongan atau semangat kerja kepada karyawan agar mereka mau untuk menjadi loyal kepada perusahaan dan bekerja lebih giat lagi. Dengan diberikannya motivasi kepada para karyawan akan berpengaruh terhadap cara kerja dari karyawan dalam

menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang dimiliki sebagai salah satu cara untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Pemberian motivasi yang berbeda-beda kepada para karyawan disebabkan oleh perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dari perusahaan. Ketika tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka motivasi yang diberikan kepada karyawan tersebut haruslah tinggi, sehingga ia akan bekerja lebih giat dan lebih keras guna untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Lalu bagaimana dengan karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang relatif tinggi, apakah karyawan tersebut tidak membutuhkan pemberian motivasi? Jawabannya adalah tetap membutuhkan untuk diberikan motivasi. Dengan pemberian motivasi kepada karyawan dengan tingkat kerja yang relatif tinggi akan menjadikan karyawan semakin bersemangat dalam bekerja sebagai salah satu loyalitas yang ia tuju untuk perusahaan. Hal lain yang mendasari diberikannya motivasi kepada karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi adalah agar semua karyawan yang ada di perusahaan tidak merasakan adanya diskriminasi pemberian motivasi sebagai salah satu bukti bahwa perusahaan sangat memperhatikan kondisi dari semua karyawannya. Dan hal tersebut juga dapat mengurangi adanya tingkat penurunan kinerja dari semua karyawan perusahaan.

Dengan pemberian motivasi yang tepat kepada masing-masing karyawan, akan sangat berpengaruh terhadap komitmen yang diberikan oleh seorang karyawan perusahaan terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi kepada karyawan dapat diberikan dengan pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang berhasil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain

itu, jika seorang pemimpin mampu menjadi pendengar yang baik untuk para karyawan juga dapat dijadikan sebagai salah satu adanya bentuk perhatian dari pimpinan perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan juga dapat dikatakan sebagai salah satu cara perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut dilakukan agar para karyawan merasa bahwa perusahaan mampu memenuhi segala kebutuhan akan dirinya. Perasaan senang yang timbul akibat perhatian lebih yang dilakukan oleh perusahaan, akan menyebabkan karyawan juga merasa senang dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya juga akan menciptakan rasa saling menghargai hak dan kewajiban antar karyawan perusahaan. Kondisi tersebut akan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai.

Keberhasilan dari pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilihat dengan cara membandingkan data antara tingkat masuk dan keluar karyawan (*labour turn over*) pada tiap tahunnya. Ketika tingkat keluar dan masuk karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan menurun, maka dapat dikatakan bahwa pemberian dan peningkatan motivasi kerja dari perusahaan dapat dikatakan berhasil. Dan begitu pula sebaliknya, pemberian motivasi dapat dikatakan gagal atau tidak mampu menjaga motivasi dari para karyawan adalah ketika tingkat keluar dan masuk karyawan di dalam suatu perusahaan meningkat. Sehingga hal tersebut juga menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Penelitian terkait kemampuan telah dilakukan oleh Sugiharta, (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap

kinerja. Penelitian Dewi, (2020) menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Sari et al., (2021), Syamsuarni & Asdar, (2021) Sembiring et al., (2021) dengan hasil penelitian kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian dengan hasil yang berbeda telah dilakukan oleh Al Fath & Aji (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh pada kinerja *driver grab bike* di Kota Bandung.

Penelitian terkait motivasi dilakukan oleh Adam & Kamase (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Ratnasari et al., (2019) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dikuatkan dengan penelitian Hendra, (2020) dan Muzakkir et al., (2021) menyatakan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang serupa dengan hasil yang berbeda dilakukan oleh Abdullah, (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rosmala, (2021) menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Syafruddin et al., (2021) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stikes Salewangang Maros.

PT. Pranata Surya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Penyedia Jasa dan Mekanikal Elektrikal yang dibentuk pada tanggal 18 Juni 2010.

Pada tahun 2019 perusahaan ini berkembang dibidang Penyedia Jasa Tenaga Pengamanan serta Pendidikan dan Pelatihan Keamanan. PT. Pranata Surya Mandiri bekerja sama atau sudah memiliki klien khusus yakni PT. CJI Ploso Jombang dan juga PT. CJ FEED Mojoagung Jombang.

Untuk mendukung tercapainya Visi dan Misi dari perusahaan, maka Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan harus mempunyai kemampuan yang mampu mendukung segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Dalam membantu mencapai tujuan dari perusahaan, diperlukan suatu kinerja yang tinggi oleh para karyawan. Sebab, tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan kebanyakan memiliki latar belakang pendidikan dan lulusan Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK). Selain itu terdapat juga beberapa karyawan yang mempunyai tanggung jawab atau diposisikan tidak sesuai dengan apa yang mereka pelajari pada saat masih bersekolah/kuliah. Dengan demikian keahlian atau kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

Kemampuan dari karyawan merupakan hal penting dalam menjalankan operasi perusahaan. Sebab, ketika seorang karyawan mampu melakukan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, maka operasi di dalam perusahaan akan lancar dan begitu pula sebaliknya, jika karyawan tidak mampu melakukan pekerjaan/tanggung jawab yang diberikan maka akan menghambat proses operasi

di dalam perusahaan. Hal tersebut juga akan menghambat atau memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain kemampuan, motivasi yang diberikan kepada para karyawan juga sangat berpengaruh terhadap cara kerja karyawan perusahaan. Dengan pemberian motivasi atau dorongan yang tinggi terhadap karyawan, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dari karyawan. Dan jika pemberian motivasi atau dorongan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan tidak akan maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan serta beberapa penelitian terdahulu yang masih memiliki kontradiksi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka diperoleh beberapa pertanyaan dalam penelitian ini:

1. Apakah kemampuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang?
3. Apakah kemampuan melalui motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan dengan melalui motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan juga untuk menentukan bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan juga operasi perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan penulis mengenai manajemen, terutama dalam hal kinerja, motivasi dan juga kemampuan yang dapat dimanfaatkan oleh penulis.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi maupun sebagai literature untuk dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Septianti, (2018) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang secara simultan dengan Sig 0,000. Sedangkan secara parsial juga ditemukan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik, dimana kemampuan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah et al., (2018) dengan judul “Pengaruh kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. Dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Penentuan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling. Dari hasil analisis atau penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memperoleh hasil bahwa (1) kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

dari karyawan, (3) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2018) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian dilakukan di SMP Negeri 10 Pematangsiantar. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang. Dari penelitian yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa (1) kemampuan intelektual dan juga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja (2) Secara partial kemampuan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Secara partial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu t hitung adalah $-4,345 > t_{tabel} 1,670$ dan nilai signifikannya $0,000$. (2) Lingkungan

Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu t hitung adalah $-2,687 > t$ tabel $1,670$ dan nilai signifikannya $0,009$. (2) Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu F hitung adalah $10,871 > F$ tabel $3,15$ dan nilai signifikannya $0,000$.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Adam & Kamase (2019) dengan judul *“The Effect Competence and Motivation to Satisfaction and Performance”*. Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM. Jumlah populasi sebanyak 150 orang. Dari penelitian yang sudah dilakukan diperoleh hasil variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al., (2019) dengan judul *“The Contribution of Competence, Motivation, and Creativity Toward Teacher’s Performance Through Work Satisfaction”*. Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM dengan 117 responden. Dari penelitian yang sudah dilakukan diperoleh hasil (1) terdapat 3 variabel yang secara signifikan berpengaruh positif; kompetensi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja (2) variabel kreatifitas berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja (3) variabel kreatifitas berpengaruh negative dan tidak signifikan

terhadap kinerja (4)terdapat dua variabel tidak berpengaruh positif dan signifikan, yakni kompetensi terhadap kinerja dan kreativitas terhadap kinerja.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Sugiharta, (2019) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame di Bali, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame di Bali, dan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame secara bersama-sama. Metode dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame besar koefisien regresinya adalah 0.212, terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame dengan koefisien regresi sebesar 0.125, dan pengaruh yang diberikan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 20.4%.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2020) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Makassar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk serta mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara

parsial variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut yang paling dominan adalah variabel kemampuan.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Hendra, (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Al Fath & Aji (2021) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja *driver Grab Bike* di Kota Bandung. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data diolah menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil dari riset menunjukkan bahwa (1) kemampuan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja driver grab bike (2)

kemampuan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (3) motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. (4) variabel kemampuan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesebelas, penelitian yang dilakukan oleh Muzakkir et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Bussan Auto Finance. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$.

Kedua belas, penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri di Dungus Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja disiplin kerja etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun. Secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun.

Ketiga belas, penelitian yang dilakukan oleh Syamsuarni & Asdar, (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Kemampuan, Keterampilan dan Personality Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan, keterampilan dan personality kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan, keterampilan, dan personality kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah dan variabel personality kerja dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah.

Keempat belas, penelitian yang dilakukan oleh Rosmala, (2021) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta secara parsial dan simultan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan

kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima belas, penelitian yang dilakukan oleh Sembiring et al., (2021) dengan judul “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan, menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk menganalisis apakah kepuasan kerja merupakan variabel mediasi antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.

Keenam belas, penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin et al., (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan sekolah tinggi kesehatan Salewangang Maros secara simultan dan parsial. Metode analisis pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi 65,6% berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros. Kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama, Tahun dan Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|-------------------------|---|
| 1 | Septianti, (2018) "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang" | Kemampuan kerja, motivasi ekstrinsik, kinerja karyawan | Regresi linier berganda | Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang secara simultan dengan Sig 0,000. Sedangkan secara parsial juga ditemukan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik, dimana kemampuan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | |
|---|--|---|----------------------------------|--|
| 2 | Nurhaedah et al., (2018) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep” | Kemampuan, Motivasi, dan Kinerja | SEM | Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 3 | Damanik (2018), Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru | Kemampuan Intelektual, Motivasi dan Kinerja | Regresi linier Berganda | Kemampuan intelektual dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja |
| 4 | Abdullah, (2018) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)” | Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja | Analisis Regresi Linier Berganda | (1) motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu t hitung adalah $-4,345 > t$ tabel $1,670$ dan nilai signifikannya $0,000$. (2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu t hitung adalah $-2,687 > t$ tabel $1,670$ dan nilai signifikannya $0,009$. (2) Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu F hitung adalah $10,871 > F$ tabel $3,15$ dan nilai signifikannya $0,000$. |
| 5 | Adam dan Kamase (2019) “The Effect Competence and | Kompetensi, Motivasi dan | SEM | Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. motivasi berpengaruh positif |

| | | | | |
|---|---|--|-------------------------|--|
| | <i>Motivation to Satisfaction and Performance”</i> | Kepuasan Kerja | | terhadap kepuasan kerja. kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. |
| 6 | Ratnasari et al., (2019) <i>“The Contribution of Competence, Motivation, and Creativity Toward Teacher’s Performance Through Work Satisfaction”</i> | Kompetensi, Motivasi, Kreativitas | SEM | Ada 3 variabel yang signifikan berpengaruh positif; kompetensi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja, kreatifitas berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, kretivitas berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja, ada dua variabel tidak berpengaruh positif dan signifikan, yakni kompetensi terhadap kinerja dan kreativitas terhadap kinerja. |
| 7 | Sugiharta, (2019) <i>“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017”</i> | Kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja | Regresi linier berganda | Terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame besar koefisien regresinya adalah 0.212, terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja member Oriflame dengan koefisien regresi sebesar 0.125, dan pengaruh yang diberikan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap |

| | | | | |
|----|--|--|-------------------------|--|
| | | | | kinerja adalah sebesar 20.4%. |
| 8 | Dewi, (2020) “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Makassar” | Kemampuan, motivasi, budaya organisasi, kinerja karyawan | Regresi linier berganda | Baik secara simultan maupun secara parsial variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut yang paling dominan adalah variabel kemampuan |
| 9 | Hendra, (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan” | Buaya organisasi, pelatihan, motivasi, kinerja karyawan | Regresi linier berganda | Secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja |
| 10 | Al Fath & Aji (2021) “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Bandung” | Kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja | Regresi linier berganda | (1) kemampuan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja driver grab bike (2) kemampuan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (3) motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. (4) variabel kemampuan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. |

| | | | | |
|----|--|---|-------------------------|---|
| 11 | Muzakkir et al., (2021) “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan” | Kemampuan, motivasi, kinerja karyawan | Regresi linier berganda | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ |
| 12 | Sari et al., (2021) “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri di Dungus Madiun” | Kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja, motivasi, kinerja karyawan | Regresi linier berganda | Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kemampuan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tri Dana Mandiri Dungus Madiun. |
| 13 | Syamsuarni & Asdar, (2021) “Analisis Pengaruh Kemampuan, Keterampilan dan Personality Kerja terhadap Kinerja Karyawan” | Kemampuan, keterampilan, personality kerja, kinerja karyawan | Regresi linier berganda | Secara simultan kemampuan, keterampilan, dan personality kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah dan variabel personality kerja dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alliance Prima Indah. |

| | | | | |
|----|--|---|-------------------------|--|
| 14 | Rosmala, (2021) “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta” | Kemampuan kerja, motivasi, pengembangan karir, kinerja karyawan | Regresi linier berganda | Secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 15 | Sembiring et al., (2021) “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” | Kepuasan kerja, motivasi, kemampuan kerja, kinerja | PLS-SEM | Secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai. |
| 16 | Syafruddin et al., (2021) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros” | Kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi, kinerja | Regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi 65,6% berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Salewangang Maros. Kepemimpinan dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
|--|--|--|--|---|

Sumber: Data diolah, 2022

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Whitmore dalam Uno dan Lamatenggo adalah suatu perbuatan, prestasi dan juga segala sesuatu yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam wujud nyata (2012:60). Dalam setiap pekerjaan memiliki berbagai indikator yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengukur kinerja karyawan perusahaan. Pendapat lain dari Simamora (2004:339) mengartikan bahwa kinerja adalah ukuran dalam menilai segala pencapaian tanggung jawab atau tugas dari para karyawan dan untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan dalam pemenuhan syarat sebuah pekerjaan dalam perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (2001:187) kinerja difungsikan sebagai interaksi antara motivasi dengan kemampuan, sehingga kinerja = $f(M \times A)$. Dan kinerja akan memperoleh pengaruh negative jika ada hal yang tidak sesuai atau tidak memadai.

Pendapat lain dari Mathis dan Jackson (2006:378) berpendapat bahwa segala sesuatu yang dikerjakan oleh seorang karyawan perusahaan dapat diartikan sebagai kinerja. Dijelaskan juga oleh Mathis dan Jackson (2006:113) bahwa terdapat tiga hal yang dapat menjadi faktor utama yang mampu mempengaruhi

kinerja dari seorang karyawan yaitu, kemampuan untuk melakukan pekerjaan dari individu atau karyawan, usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, juga diterimanya dukungan dari organisasi atau perusahaan.

Pendapat dari Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) mengartikan bahwa kinerja adalah pimpinan perusahaan melakukan usaha kegiatan yang bertujuan untuk pengendalian dan arahan bagi karyawan untuk berprestasi dalam kerja. Mulyadi (2007:336) mengutip pendapat dari Porter-Lawyer yang mengemukakan bahwa kinerja dapat ditentukan oleh tiga faktor yakni bakat, usaha, membangun persepsi mengenai peran. Kinerja yang tinggi dapat diperoleh atau dihasilkan oleh individu yang memiliki bakat atau kemampuan dan juga memiliki pemahaman akan peran yang dijalankan di dalam perusahaan. Akan tetapi, tidak cukup hanya dengan dua hal tersebut. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi maka, harus diberikan motivasi kepada individu atau karyawan untuk melakukan suatu usaha.

Swasto dalam Supriyanto dan Maharani (2013:178) mengemukakan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada:

1. Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan
2. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar
3. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauh mana pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya
4. Pendapat atau pernyataan, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran, masukan, dan kritikan terhadap organisasi

5. Keputusan yang diambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan
6. Perencanaan kerja, yaitu adanya perasan serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja
7. Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggungjawab karyawan baik secara kelompok maupun individu

2.2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Siustermeister dalam Bintoro dan Daryanto (2017:111) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, kemampuan, keahlian, pengalaman, motivasi, pendidikan, minat, pelatihan, kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan egoistik dan juga sikap kepribadian individu. Sedangkan dalam buku milik Simbolan dan Nuridin (2017:7), Kuswadi berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Kepuasan karyawan merupakan gambaran perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang ia peroleh. Dengan begitu hasil kerja karyawan akan meningkat, begitu pula dengan kinerjanya.
2. Kemampuan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja dari individu pada masing-masing karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki kemampuan yang sesuai, baik kemampuan secara teknik maupun kemampuan secara

operasional maka hal tersebut akan membantu dalam meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Ketika seorang karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya, maka ia akan merasa termotivasi atau memperoleh dorongan untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja dari karyawan tersebut juga akan baik.

3. Kepemimpinan juga memiliki peranan yang penting dalam menjabapai tujuan dari perusahaan yang sudah ditetapkan. Ketika seorang pemimpin baik dalam memimpin para karyawannya, maka akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Pemimpin yang baik juga merupakan sumber motivasi, disiplin dan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Motivasi yang diberikan kepada para karyawan akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mengelola perusahaan. Keberhasilan pengelolaan perusahaan dapat diukur oleh efektivitas dari pendayagunaan SDM, oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus mampu untuk memelihara dan juga mempertahankan kinerja dari para karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal.
5. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu factor dalam membentuk kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Dan sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dari karyawan dan juga berpengaruh terhadap turunnya motivasi kerja dari karyawan.

2.2.1.3 Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam agama islam, seseorang memiliki kewajiban untuk bekerja. Bekerja dimaksudkan untuk mencari nafkah dan juga untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun kebutuhan keluarga. Ketika seseorang bekerja dan diniatkan untuk beribadah, maka hal tersebut akan dihitung sebagai ibadah. Dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:133), Yusanto et al berpendapat nilai kebaikan dari bekerja sama dengan mengerjakan ibadah yang lainnya seperti: sholat.

....وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
 دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

”...Dan apabila dikatakan, Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Mujadilah:11)

Dari potongan ayat diatas menjelaskan bahwa dengan memiliki ilmu pengetahuan maka kita akan menjadi seseorang yang memiliki derajat dan juga kemampuan dalam bekerja. Dimana kemampuan akan mampu membantu agar kinerja dari seorang karyawan menjadi baik. Dalam bekerja islam juga mengajarkan kita untuk menjadi seseorang yang dapat dipercaya (Amanah) dalam setiap pekerjaan kita. Kita tidak diperbolehkan untuk berkhianat terhadap jabatan dan tanggung jawab yang dimiliki. Sifat amanah dapat dikontrol dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol tingkah laku. Oleh sebab itu sikap amanah harus dimiliki oleh setiap karyawan, karena segala perbuatan yang dilakukan seseorang di dunia akan dimintai pertanggung jawaban oleh Allah kelak di hari akhir. Firman Allah dalam surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤَقِّبَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah akan memberikan balasan kepada manusia sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan sendiri. Sebab itu maka, ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik, juga dapat memberikan manfaat atas apa yang sudah ia kerjakan, maka hasil yang akan ia peroleh akan baik dan akan bermanfaat bagi dirinya sendiri juga bagi perusahaan.

Di dalam agama islam, seorang muslim selalu dianjurkan agar berbuat sesuatu dengan hasil dan juga prestasi yang baik. Tidak hanya untuk kebaikan dirinya sendiri akan tetapi juga untuk kebaikan bagi orang disekitarnya. Sebab hal itu juga menjadi salah satu tolak ukur kepribadian yang baik bagi dirinya, sebagaimana disebutkan dalam hadits (Nurdiana, 2012:196). Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda:

"Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah dari pada mukmin yang lemah dandal segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberkan manfaat bagimu, dan mtalah pertolongan pada Allah, jangan lemah. Kalau tertimpa sesuatu maka janga berkaa: "Kalau aku berbuat beginipasi begini dan begitu," tetapi katakanlah: "Allah SWT telah menentukan dan mengehendaki aku," Berandai-andai adalah perbuatan setan".

Hadits tersebut mengandung arti bahwa setiap mukmin dianjurkan untuk menjadikan dirinya sebagai pribadi yang kuat dan unggul, melalui (Nurdiana, 2012:197):

1. Memperkuat keimanan

Kemuliaan di dunia maupun di akhirat tergantung pada tingkat keimanan seseorang. Jika seorang muslim memiliki iman yang kuat dan selalu berbuat kebaikan, maka ia akan memperoleh kebaikan dari iman. Kuatnya iman dari seseorang muslim dapat dilihat dari perilakunya sehari-hari. Misalnya saja ia selalu tabah, tidak pesimis dalam segala hal yang dikerjakan, selalu giat bekerja, dan selalu meminta pengampunan kepada Allah dan berserah akan segala kehendak-Nya.

2. Memperbanyak perbuatan yang berbermanfaat

Seorang muslim dalam melakukan pekerjaan dianjurkan agar berprestasi dan bermanfaat bagi semua. Tidak hanya berangan-angan saja dan tidak hanya berencana tanpa melakukannya

3. Menggali kemampuan

Seorang muslim dianjurkan agar bekerja dengan sebaik mungkin, agar menjadi orang yang unggul dalam segala hal, baik dalam hal keimanan, keilmuan dan juga kejiwaannya. Jika mereka sudah memiliki kekuatan tersebut, maka akan menjadi pribadi yang unggul. Pribadi unggul akan dapat menghasilkan prestasi dalam segala hal yang dikerjakan dalam hidupnya. Hal tersebut dapat diketahui dari kualitas kerja yang dilakukan oleh seseorang.

2.2.2 Kemampuan

2.2.2.1 Pengertian Kemampuan

Ivancevich M. John, dkk (2007:85) mengungkapkan pendapatnya mengenai kemampuan yakni sebuah bakat dari seseorang dalam mengerjakan tugas baik secara mental maupun secara fisik. Afrida BR (2003:37) berpendapat bahwa tingkat pendidikan, motivasi, etos kerja, latihan, mental, dan juga kemampuan fisik dapat mempengaruhi kemampuan dari karyawan yang bersangkutan. Sedangkan Robbins, S.P (2001:46) menggambarkan bahwa kapasitas dari individu dalam mengerjakan tugasnya dalam bekerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan. Terdapat dua faktor yang pada hakekatnya menyusun suatu kemampuan adalah kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah suatu kemampuan dari individu dalam mengerjakan kegiatan yang berhubungan dengan mental dari individu tersebut. Untuk mengetahui kemampuan intelektual dari seorang individu biasanya dilakukan dengan melakukan Tes IQ. Sedangkan untuk kemampuan fisik berarti suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas yang membutuhkan kecekatan, stamina, keterampilan dan juga kekuatan.

Rivai (2004:232) mengungkapkan pendapat bahwa kemampuan individu dari seseorang tersusun atas tiga faktor, yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan juga kemampuan spiritual.

1. Kemampuan Intelektual

Dengan dilakukannya Tes IQ, bertujuan untuk mengukur kemampuan intelektual dari seseorang. Kemampuan intelektual sering sekali dihubungkan

dengan IQ dari seseorang juga diperlukan kematangan EQ untuk mencapai keberhasilan dari tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Dahulu banyak yang berpendapat bahwa kecerdasan otak IQ bernilai sangat penting. Bahkan dalam dunia pendidikan mulai dari pendidikan dasar hingga tingkat perguruan tinggi tidak ada yang mengajarkan mengenai kejujuran, integritas, komitmen, kreativitas, kebijakan, keadilan, prinsip kepercayaan, penguasaan diri sendiri dan sinergi yang merupakan kemampuan terpenting dalam EQ. Dan saat ini banyak perusahaan yang sangat mempertimbangkan kemampuan emosional dari para karyawannya dalam pemilihan jabatan maupun dalam hal promosi jabatan. Hal tersebut dikarenakan banyak yang berpendapat bahwa EQ lebih unggul dari pada IQ.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan intelektual dibutuhkan dalam pekerjaan yang menuntut persyaratan dalam memproses informasi, sedangkan kemampuan fisik bernilai penting dalam melakukan pekerjaan yang kurang membutuhkan kemampuan terampil. Misalnya, sebuah pekerjaan yang dalam keberhasilannya membutuhkan stamina, kekuatan tubuh, kekuatan tungkai, kecekatan tangan atau bakat yang lain untuk mengetahui kapabilitas fisik dari seorang karyawan. Terdapat Sembilan kemampuan fisik dasar yakni, kekuatan tubuh, kekuatan dinamis, kekuatan, kekuatan statis, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan juga stamina. Dan dari masing-masing individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda.

3. Kemampuan Spiritual

Selain dari kemampuan intelektual, kemampuan emosional dan kemampuan fisik, diperlukan juga kemampuan spiritual (SQ) dari seseorang dalam mengerjakan segala tugasnya, sehingga dalam mengerjakan setiap aktivitasnya dilandasi dengan iman yang kuat dan memadai.

Rivai (2004:324) juga mengelompokkan kemampuan dalam tiga kelompok:

1. Kemampuan teknis

Merupakan kemampuan dalam menggunakan metode dan dalam menggunakan peralatan yang digunakan dalam mengerjakan tugas sehari-hari, serta pengalaman dan juga pelatihan yang telah diperoleh.

2. Kemampuan konseptual

Merupakan kemampuan untuk individu karyawan memahaminya tugas, fungsi dan juga tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Merupakan kemampuan individu karyawan untuk bekerja sama secara tim, melakukan negosiasi, dan lainnya.

Indikator kemampuan menurut Arfida BR (2007:37) yaitu:

1. Kemampuan Fisik

Kemampuan Fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

2. Latihan

Latihan adalah penerapan rangsangan fungsional secara sistematis dalam ukuran semakin tinggi dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi.

3. Etos Kerja

Etos kerja adalah sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan bekerja keras untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan memberikan yang terbaik.

2.2.2.2 Kemampuan dalam Perspektif Islam

Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Allah dengan sempurna dan merupakan ciptaan yang terbaik. Sebab, manusia diciptakan oleh Allah dengan akal agar mampu memahami dan juga mampu bertanggung jawab atas segala tindakannya. Allah menciptakan manusia sebagai khalifah di muka bumi agar manusia mampu mengatur dan juga memanfaatkan alam. Oleh sebab itu manusia juga dibekali dengan berbagai potensi atau kemampuan dalam dirinya. Allah berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَتْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan manyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Manusia harus mengembangkan kemampuan atau potensi yang diberikan oleh Allah kepadanya. Jalaluddin mengatakan bahwa terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam mengembangkan potensi (2003:37-45):

1. Pendekatan Filosofis

Dalam pandangan filosofis, manusia diciptakan untuk mengabdikan dan juga menyembah hanya kepada Allah. Seperti disebutkan dalam QS. Adz-Dzariyat ayat 56

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”

Oleh sebab itu pengembangan potensi dari manusia harus bisa mengarahkan agar manusia mengikuti nilai-nilai yang sesuai dengan ketentuan Allah.

2. Pendekatan Kronologis

Pendekatan ini memandang manusia sebagai makhluk yang evolutif. Artinya manusia tumbuh dan berkembang secara bertahap. Dalam QS. Al-Mu'minun ayat 12-14

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلْطَةٍ مِنْ طِينٍ

ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَكِينٍ

ثُمَّ خَلَقْنَا النُّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظَامًا فَكَسَوْنَا الْعِظَامَ

لَحْمًا ثُمَّ أَنْشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ ۚ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ

Artinya “dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dari sari pati tanah. Lalu Kami jadikan sari pati itu air mani yang disimpan dalam tempat yang kokoh (rahim). Kemudian air mani itu Kami jadikan segumpal darah, lalu menjadi segumpal daging dan segumpal daging itu kemudian Kami jadikan tulang belulang, lalu tulang belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian Kami jadikan dia makhluk berbentuk lain. Maka maha sucilah Allah, pencipta yang paling baik.

Setiap tahap tumbuh kembang manusia ditandai dengan ciri khas yang berbeda.

Kemampuan manusia juga mengalami peningkatan sesuai dengan periode tumbuh kembang. Artinya pengembangan potensi manusia haruslah diarahkan sesuai dengan tahap tumbuh kembangnya.

3. Pendekatan Fungsional

Dalam pendekatan ini, pengembangan potensi harus dilakukan sesuai dengan fungsi dan juga manfaat dari potensi itu sendiri. Melalui pendekatan ini terlihat bahwa potensi yang dimiliki oleh manusia memiliki fungsi pengabdian, kemanusiaan, individu dan fungsi sebagai makhluk. Maka pengembangan potensi itu tidak boleh menyimpang dari pola yang sudah ada, agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

4. Pendekatan Sosial

Dalam pendekatan sosial ini manusia dipandang sebagai makhluk sosial. Makhluk yang cenderung untuk hidup bersama dalam keluarga maupun masyarakat. Sebagai makhluk sosial maka manusia harus mampu untuk mengembangkan potensinya agar dapat berinteraksi dalam lingkungannya. Dalam mengembangkan potensi yang dimiliki dibutuhkan bantuan oleh pihak di luar dirinya agar pengembangan tersebut dapat berhasil.

2.2.3 Motivasi

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yakni "*movere*" yang bermakna dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2005:92). Dalam manajemen, motivasi dilihat pada sumber daya manusia pada umumnya dan pada bawahan atau karyawan pada khususnya. Mathis dan Jackson (2006:114) mendefinisikan mengenai motivasi yakni sebuah keinginan dari diri seseorang yang dapat membuat orang tersebut bertindak.

Robbins, S. P (2001:166) mengartikan motivasi merupakan kemauan dari seseorang untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Triton (2009:165) motivasi berhubungan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar tujuan, motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja dan juga dengan kinerja. Penggunaan istilah motivasi adalah untuk mendefinisikan hubungan antara harapan dan juga tujuan. Setiap individu dan perusahaan menginginkan untuk mencapai sesuatu dalam kegiatannya (Riniwati, 2016:193).

Menurut pendapat dari Mursi (1997:91) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan internal yang dapat melahirkan kekuatan, dinamika, kegairahan dan juga mengarahkan tingkah laku seseorang pada tujuan tertentu. Terdapat dua jenis motivasi, yakni motivasi positif dan motivasi negative Hasibuan, 2010:150):

1. Motivasi positif

Yakni seorang pimpinan memberikan dorongan kepada bawahannya dengan cara memberikan hadiah atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi. Dengan memberikan motivasi positif, maka akan membuat semangat dari bawahannya akan meningkat.

2. Motivasi negative

Yakni pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan bahwa mereka akan mendapat hukuman jika tidak dapat mencapai standar tertentu. Dengan motivasi yang seperti ini, maka dalam rentang waktu yang singkat semangat kerja dari para bawahannya akan meningkat, sebab mereka akan takut akan

mendapatkan hukuman. Akan tetapi akan berakibat kurang baik jika dilakukan dalam jangka panjang.

2.2.3.2 Teori-Teori Motivasi

Robbins dan Judge (2008:223) berpendapat bahwa terdapat beberapa teori tentang motivasi, antara lain:

1. Teori kebutuhan

Kebutuhan adalah yang mendasari segala tingkah laku dari para karyawan, tanpa mengetahui akan apa yang dibutuhkan maka kita tidak dapat mengetahui akan perilaku para karyawan. Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008:223) membuat hipotesis bahwa setiap individu atau manusia terdapat hierarki akan lima kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis, yang terdiri dari rasa lapar, haus, berlindung dan juga kebutuhan fisik yang lainnya
- b. Kebutuhan rasa aman, yang terdiri dari rasa untuk ingin memperoleh perlindungan dari bahaya, baik bahaya fisik maupun bahaya emosional.
- c. Kebutuhan sosial, yang terdiri dari persahabatan, penerimaan, dan juga rasa kasih sayang antar individu.
- d. Kebutuhan penghargaan, yang terdiri dari rasa untuk dihormati, pencapaian, otonomi yang merupakan factor penghargaan internal. Dan juga pengakuan, status dan juga perhatian yang merupakan factor penghargaan eksternal.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yang terdiri dari keinginan untuk menjadi pribadi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seperti pemenuhan diri sendiri, pertumbuhan dan juga pencapaian potensi dari seseorang.

Dalam Mangkunegara (2017:97), David McClelland berpendapat bahwa ada 3 jenis kebutuhan dari manusia, yaitu:

- a. *Need for Achievement*, yakni kebutuhan seseorang untuk memiliki prestasi. Ketika seorang karyawan memiliki kebutuhan akan prestasi, ia akan melakukan apapun dan berani mengambil resiko atas apa yang ia kerjakan. Sebab, kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan dari seseorang yang dalam melakukan pekerjaan akan berusaha untuk lebih baik dari sebelumnya, dan selalu menginginkan prestasi yang lebih baik.
- b. *Need for Affiliation*, yakni kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Ketika ia sedang bersama dengan orang lain, maka ia tidak ingin untuk membuat kesalahan yang dapat merugikan orang lain.
- c. *Need for Power*, yakni kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan yang dapat memberikan dorongan untuk mencapai otoritas agar dapat memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2. Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori dari F. Herzberg berhubungan dengan rasa puas dalam mengerjakan pekerjaan. Teori ini meneliti mengenai dua kondisi yang dapat mempengaruhi individu dalam pekerjaannya, yakni:

- a. Faktor motivator, yaitu:
 - i. Keberhasilan pelaksanaan kerja

- ii. Pekerjaan itu sendiri
 - iii. Tanggung jawab
 - iv. Pengakuan
 - v. Pengembangan
 - vi. Kondisi kedua yakni *Hygiene*
- b. Faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan individu pada pekerjaannya, yaitu:
- i. Kebijakan administrasi perusahaan
 - ii. Kondisi kerja
 - iii. Supervise yang ketat
 - iv. Hubungan pribadi
 - v. Gaji dan upah

Hygiene bila dipenuhi tidak akan memiliki pengaruh terhadap motivasi, akan tetapi jika tidak dapat dipenuhi maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dari pekerjaan yang dilakukan dan akan menimbulkan banyak keluhan. Menurut teori ini factor kenaikan gaji dan upah tidak dapat mempengaruhi individu untuk untuk bekerja dengan rajin, karena factor tersebut termasuk dalam factor *hygiene*. Tapi, jika gaji dan upah tidak dapat dibayarkan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, maka hal tersebut akan menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

3. Teori Harapan dari Victor H. Vroom

Menurut teori ini, motivasi adalah sebagai akibat dari keinginan seseorang untuk mencapai hasil, dan memperkirakan bahwa tindakan yang dilakukan akan

mengarah kepada hasil yang sesuai dengan keinginannya. Bila keinginan dari individu itu besar untuk tercapai, maka ia akan terdorong untuk melakukan tanggung jawab pada pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, jika harapan dalam mencapai keinginannya itu sangat kecil, maka dorongan untuk mengerjakan pekerjaan itu melemah, menurun atau mengendor.

2.2.3.3 Motivasi dalam Perspektif Islam

Allah berfirman dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakang, mereka menjaganya atas perintah Allah. Seseungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Di dalam tafsir Quraish Shihab Allah tidak akan merubah nasib suatu bangsa dari yang awalnya susah menjadi senang, atau dari yang awalnya kuat menjadi lemah, sebelum mereka merubah apa yang terdapat pada diri mereka sendiri, sesuai dengan keadaan.

Dalam islam, kebutuhan manusia bukan hanya atas lima faktor yang telah dikemukakan oleh Abraham Maslow, akan tetapi terdapat juga kebutuhan spiritual yang tidak bisa ditinggalkan, yakni kebutuhan ibadah ritual juga ibadah sosial. Bahkan individu kan terdorong untuk bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi ibadah ritual yang sempurna. Bahkan mereka juga mneginginkan untuk

melaksanakan rukun islam yang kelima, yakni ibadah haji ke tahah suci (Nurdiana, 2012:191). Dalam QS. Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal sholeh, tentulah tidak akan Kami sia-siakan padahal orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.*”

Ibadah sosial yang dapat mendorong individu untuk bekerja yaitu zakat, infaq, sedekah, wakaf juga hibah. Seseorang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dirinya sendiri, selain itu ia juga akan terdorong untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarganya. Sebab, dengan memberikan nafkah kepada keluarganya juga akan dihitung sebagai pahala (Nurdiana, 2012:192)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara variabel kemampuan dengan variabel kinerja

Karyawan yang diduga memiliki kemampuan yang tinggi, seperti kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang tinggi akan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jabatannya dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu, kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar juga akan mendukung proses kerjasama yang dibutuhkan dalam bekerja. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi serta adanya inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan dengan syarat-syarat yang telah tercantum. Sehingga akan terlihat bahwa kemampuan karyawan yang rendah dapat menghambat kinerja

perusahaan yang pada akhirnya tujuan dari perusahaan tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Sugiharta, (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Dewi, (2020) menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Sari et al., (2021), Syamsuarni & Asdar, (2021) Sembiring et al., (2021) dengan hasil penelitian kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan dengan kinerja. Semakin tinggi kemampuan karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga rendah.

2.3.2 Hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa menikmati pekerjaan yang dilakukan. Sebab, mereka tidak akan merasa lagi dipusingkan dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi dorongan tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Dengan demikian, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk

menyelesaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai secara maksimal.

Adam & Kamase (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Ratnasari et al., (2019) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dikuatkan dengan penelitian Hendra, (2020) dan Muzakkir et al., (2021) menyatakan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja. Artinya, pimpinan, manajer, maupun karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah (Mangkunegara, 2005:76).

2.3.3 Hubungan antara variabel kemampuan dan variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja

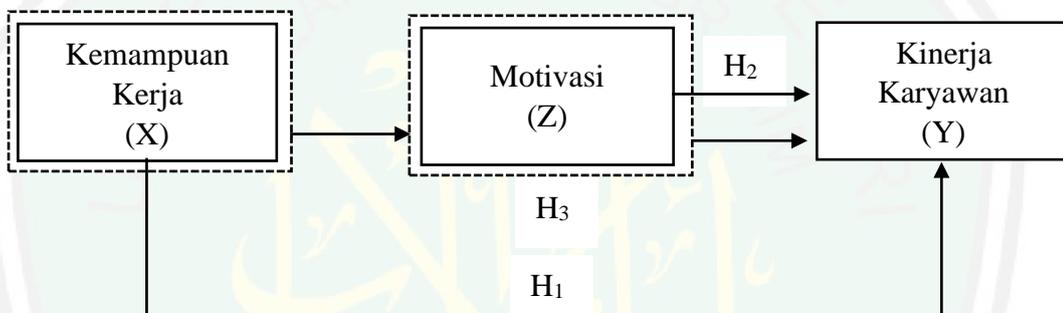
Septianti, (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang. Damanik (2018) mendapatkan hasil bahwa kemampuan intelektual dan juga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Penelitian selaras juga dilakukan oleh Al Fath & Aji (2021) menyatakan kemampuan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja *driver grab bike*.

Variabel kemampuan dan juga variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Yang artinya ketika kemampuan yang dimiliki oleh

karyawan semakin tinggi, juga motivasi kerja yang dimiliki juga tinggi maka hal tersebut akan mencapai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Begitupun sebaliknya, jika kemampuan yang dimiliki rendah dan juga motivasi atau semangat dalam bekerja juga rendah, maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal dan cenderung gagal.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah, 2022

2.5 Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga variabel kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pranata Surya mandiri Jombang.

H₂ : Diduga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Pranata Surya Mandiri Jombang.

H₃ : Diduga variabel kemampuan melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui variabel-variabel penelitian dengan angka dan membutuhkan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang diperoleh dari jawaban dari para karyawan atas pertanyaan yang diberikan. Berdasarkan dari tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Penelitian *explanatory research* adalah untuk menguji variabel-variabel yang akan dihipotesiskan. Penelitian ini memiliki hipotesis yang diuji kebenarannya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang yang berlokasi di Jalan Bromo No. 12 Dusun. Lengkong Desa. Jatigedong Kecamatan. Ploso Kabupaten. Jombang, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/obyek yang memiliki kualitas dan juga karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk diuji dan diperoleh kesimpulan (Supriyanto dan Maharani, 2013:35).

Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri yang ditempatkan di PT. Cheil Jedang Indonesia yang merupakan

salah satu perusahaan pengguna jasa PT. Pranata Surya Mandiri sebanyak 272 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan jumlah dan juga karakteristik yang dipunyai oleh populasi. Jika jumlah populasi besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semua, maka peneliti dapat menggunakan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013:35).

Sampel pada penelitian ini sebanyak 73 orang karyawan PT. Pranata Surya Mandiri yang ditempatkan di PT. Cheil Jedang Indonesia dengan menggunakan *probability sampling* yaitu *simple random sampling*.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *probability sampling* yakni *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik dalam pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi (Supriyanto dan Maharani:36).

Agar sampel yang diambil dapat dikatakan *representative*, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Supriyanto dan Maharani:38), dimana:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan

Dalam penggunaan rumus ini, pertama harus ditentukan batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dapat dinyatakan dengan menggunakan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, maka akan semakin akurat sampel dalam menggambarkan populasi. Dalam penelitian ini batas kesalahan ditentukan 10%, sehingga tingkat akurasi 90%. Berikut ini perhitungan sampel yang akan diambil dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$
$$n = \frac{272}{272(0.1)^2 + 1}$$
$$n = 73$$

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dengan pengumpulan data dari obyek riset (Sumarsono, 2004:69). Jenis data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada semua responden.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari obyek yang diteliti secara tidak langsung (Sumarsono, 2004:69). Data jenis ini dapat diperoleh melalui catatan perusahaan, baik yang berbentuk olahan, maupun yang belum diolah.

3.6 Teknik Pengumpulan Sampel

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara membentuk pertanyaan yang akan dibagikan kepada para responden untuk diberikan tanggapan. Pembuatan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dalam penelitian (Supriyanto dan Maharani, 2013:56).

3.6.2 Wawancara

Wawancara adalah cara memperoleh informasi dengan tanya jawab dan bertatap muka dengan responden. Tanpa menggunakan wawancara maka peneliti akan dapat kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dari responden melalui bertanya secara langsung (Supriyanto dan Maharani, 2013:54).

3.7 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert yang dapat digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat seseorang tentang kejadian sosial. Ketika nilai yang diperoleh dari responden tinggi merupakan indikasi bahwa responden sikapnya positif terhadap obyek yang diteliti. Tujuannya untuk mengarahkan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Dari semua kategori diberikan skala 1-5, dan pada jawabannya juga diberikan nilai 1-5 dengan rincian:

Tabel 3.1
Bobot Nilai untuk Setiap Pertanyaan

| No | Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|----|---------------------------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.8 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yang akan diuji, yaitu kemampuan kerja sebagai variabel (X), kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dan juga motivasi sebagai variabel mediasi (Z).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Indikator | Item | Sumber |
|----|---------------|-----------------------|--|---|
| 1 | Kemampuan (X) | Kemampuan Fisik (X1) | Bekerja dengan baik (X1.1) Bekerja tepat waktu (X1.2) Bekerja dengan teliti (X1.3) | Arfida BR (2007:37) |
| | | Latihan (X2) | Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi (X2.1) Bekerja sesuai dengan prosedur (X2.2) | |
| | | Etos Kerja (X3) | Mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan (X3.1) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan (X3.2) | |
| 2 | Kinerja (Y) | Kuantitas Kerja (Y.1) | Mampu menyelesaikan pekerjaan (Y1.1) Bekerja sesuai standar (Y1.2) | Swasto dalam Supriyanto dan Maharani (2013:178) |
| | | Kualitas Kerja (Y.2) | Mampu bekerja dengan rapi (Y2.1) Mampu bekerja dengan terampil (Y2.2) | |

| | | | | |
|---|--------------|-------------------------------|---|---|
| | | | Mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan dengan baik (Y2.3) | |
| | | Pengetahuan Pekerjaan (Y3) | Paham terhadap tugas (Y3.1) Bertanggung jawab terhadap tugas (Y3.2) | |
| | | Pendapat atau Pernyataan (Y4) | Bebas memberikan usulan (Y4.1) Bersedia menerima kritik dan saran atas pekerjaan (Y4.2) | |
| | | Keputusan yang Diambil (Y5) | Berani mengambil keputusan (Y5.1) Bertanggung jawab terhadap keputusan (Y5.2) | |
| | | Perencanaan Kerja (Y6) | Kreatif dalam bekerja (Y6.1) Ikut berperan memberikan ide terhadap pekerjaan (Y6.2) | |
| | | Organisasi Kerja (Y7) | Dapat bekerja secara tim (Y7.1) | |
| 3 | Motivasi (Z) | Fisiologis (Z1) | Gaji dan upah yang sesuai (Z1.1) Pemenuhan akan kebutuhan dasar (sandang, pangan, papan) (Z1.2) | Teori Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008:223) |
| | | Keamanan (Z2) | Kebutuhan rasa aman dalam bekerja (Z2.1) Jaminan asuransi kesehatan (Z2.2) | |
| | | Sosial (Z3) | Hubungan baik antar karyawan (Z3.1) Berperan dalam kegiatan perusahaan (Z3.2) | |
| | | Penghargaan (Z4) | Adanya apresiasi terhadap jabatan (Z4.1) Adanya penilaian terhadap prestasi kerja (Z4.2) Pemberian hadiah/reward (Z4.3) | |
| | | Aktualisasi diri (Z5) | Kesempatan mengikuti pelatihan (Z5.1) Kesempatan meningkatkan <i>skill</i> (Z5.2) | |

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan dikatakannya valid suatu instrumen jika mampu mengukur yang diinginkan dan mengungkap data dari tiap variabel yang diteliti dengan benar. Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauhmana data yang diperoleh tidak melenceng dari variabel yang dimaksud (Supriyanto dan Maharami, 2013:184). Instrument dapat dikatakan valid jika korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ (Sugiyono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:184). Rumusnya adalah:

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

Keterangan :

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY =Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauhmana instrumen tersebut dapat dipercaya. Dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mencari realibilitas. Instrument dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* yaitu semakin tinggi nilai cronbach alpha (> 0.5) maka dikatakan reliabilitas data

semakin baik / instrumen semakin handal (Santoso dalam Murniati, 2013:20)

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

k = Banyak Pertanyaan σ_1^2 = Variabel Total

3.9.2 Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan memiliki nilai residual yang menyebar normal atau untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk menguji normalitas model regresi yakni dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan *one sample kolmogrov-smirnov test*. Jika dalam *normal probability plot*, titik data membentuk pola linier, maka data dikatakan berkontribusi normal (Supriyanto dan Maharani, 2013:73)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan bersifat linier (hubungan antar variabel yang akan dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji ini dilakukan dengan dua cara yakni menggunakan *curve estimatin* dan *deviation from linierity*. Pedoman dalam penggunaan *curve*

estimation adalah jika $\text{sig } f < 0,05$; maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. dan sebaliknya jika $\text{sig } f > 0,05$; maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Cara kedua dengan melihat nilai sig f pada *deviation from linierity*. Jika sig pada *deviation from linierity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabelnya linier. Jika sebaliknya sig pada *deviation from linierity* $< 0,05$ maka hubungan antar variabelnya tidak linier (Supriyanto dan Maharani, 2013:74)

3.10 Analisis Data

3.10.1 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan dari model ini adalah mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak dari variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

Langkah dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut pendapat Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) adalah:

- a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori.
- b. Pemeriksaan teradap asumsi mendasari. Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:
 1. Hubungan antar variabel linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
 2. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yakni hanya sistem aliran causal satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan *analisis path*.
 3. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.

4. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid an reliabel)
5. Model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori dan konsep yang relevan.
 - a) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path.
 - b) Pemeriksaan validitas model.
 - c) Terdapat dua indicator validitas model di dalam analisis path, yakni koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

- Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang diperoleh dapat dijelaskan dengan model di ukur dengan :

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1}P^2_{e2} \dots P^2_{ep}$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2 pada analisis regresi).

- *Theory trimming*

Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yakni pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasar pada teori *trimming*, maka jalur yang non signifikan dibuang sehingga model yang didukung oleh data empirik.

- d) Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yakni:
 - Dengan memperhatikan hasil validitas model

- Menghitung pengaruh total dari setiap yang mempunyai pengaruh causal ke variabel endogen

Bila analisis *path* telah dilakukan berdasarkan sampel, maka dapat dimanfaatkan sebagai berikut (Supriyanto dan Maharani, 2013:75):

1. Menjelaskan permasalahan yang diteliti atau fenomena yang dipelajari
2. Prediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independent
3. Faktor determinan, yakni penentuan variabel bebas mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen.
4. Melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel independent terhadap variabel dependen (melihat jalur)
5. Pengujian model dengan metode teori *trimming*.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Pranata Surya Mandiri

4.1.1.1 Tentang PT. Pranata Surya Mandiri

PT. Pranata Surya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa pekerja dan perdagangan serta mekanikal elektrikal yang dibentuk pada tanggal 18 Juni 2010 dan pada tahun 2019 berkembang di bidang jasa penyediaan tenaga pengamanan serta jasa pendidikan & pelatihan keamanan. Memberikan pengamanan yang maksimal kepada pengguna layanan kami agar mereka dapat merasa aman dan nyaman serta terlindungi dengan sangat baik.

4.1.1.2 Visi-Misi PT. Pranata Surya Mandiri

Visi : PT. Pranata Surya Mandiri akan menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) dan mekanikal elektrikal yang terbaik, berkualitas dan terpercaya dengan mengutamakan kepuasan serta menjadi perusahaan yang maju, produktif, dan berkompetitif.

Misi :

1. Menciptakan tenaga kerja yang ahli dan kompeten
2. Memuaskan konsumen.
3. Menjadi perusahaan yang terdepan di bidangnya.
4. Memperluas lapangan kerja untuk kemakmuran mahasiswa dan masyarakat sekitar tempat produksi pada khususnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya

4.1.1.3 Layanan PT. Pranata Surya Mandiri

1. Konstruksi

Konstruksi yang dimaksud mencakup konstruksi tempat tinggal, konstruksi gedung perkantoran, konstruksi gedung industri, konstruksi gedung perbelanjaan, konstruksi gedung kesehatan, konstruksi gedung pendidikan, konstruksi gedung tempat hiburan dan olahraga. konstruksi jalan raya, konstruksi jembatan dan jalan layang, konstruksi jalan rel, konstruksi bangunan sipil lainnya dan instalasi saluran air.

2. Bidang Perdagangan Umum

Perdagangan yang dimaksud mencakup perdagangan besar alat tulis dan gambar, perdagangan eceran kaki lima dan los pasar alat olahraga dan alat musik, perdagangan eceran kaki lima dan los pasar mesin kantor, perdagangan besar pakaian, perdagangan besar kaos kaki, perdagangan besar alat olahraga, perdagangan besar komputer dan perlengkapan komputer dan perdagangan besar mesin peralatan dan perlengkapan pertanian.

3. Usaha Restoran/Warung Makan

Usaha yang meliputi restoran, warung makan, kedai makanan dan jasa boga untuk suatu *event* tertentu seperti *catering event*.

4. Usaha Penyewaan

Usaha penyewaan yang meliputi aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha tanpa hak opsi mobil, bus, truk dan sejenisnya serta aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha tanpa hak opsi mesin dan peralatan konstruksi dan teknik sipil.

5. Aktivitas Penyelesaian dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri

Mencakup kegiatan pendaftaran, penyeleksian dan penempatan tenaga kerja dalam negeri di berbagai bidang usaha yang dilakukan melalui aktivitas bursa antar kerja, mekanisme antarkerja lokal dan antar kerja antardaerah.

6. Aktivitas Keamanan Swasta

Mencakup usaha jasa penyelidikan, pengawasan, penjagaan dan kegiatan atas perlindungan untuk keselamatan perorangan dan harta milik. Termasuk kegiatan patroli, seperti pengawalan dalam perjalanan membawa barang berharga, *bodyguard*, patroli jalan raya, penjagaan gedung, pabrik, hotel dan sebagainya, penyelidikan sidik jari, tanda tangan dan tulisan tangan.

7. Pengamanan Kargo (Bongkar Muat Barang)

Mencakup usaha pelayanan bongkar muat barang dan atau barang-barang bawaan penumpang dari angkutan darat, angkutan jalan, angkutan air dan angkutan atas dasar balas jasa (*fee*) atau kontrak. Kegiatannya mencakup kegiatan memuat dan membongkar barang atau bagasi (barang penumpang) terlepas dari jenis angkutan yang digunakan, kegiatan bongkar muat kapal dan kegiatan bongkar muat kendaraan dengan kereta gerbong barang.

4.1.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Pranata Surya Mandiri



4.1.2 Gambaran Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden menggambarkan pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pranata Surya Mandiri dengan jumlah sampel sebanyak 73 responden. Berdasarkan 73 kuesioner dapat diketahui karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 70 | 96 |
| Perempuan | 3 | 4 |
| Total | 73 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui dari total 73 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 70 orang (96%) responden laki-laki dan 3 orang (4%) jumlah responden perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih mendominasi dalam penelitian ini.

4.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------|-----------|----------------|
| 20-25 | 30 | 41 |
| 26-30 | 22 | 30 |
| 31-35 | 11 | 15 |
| 36-40 | 6 | 8 |
| >41 | 4 | 6 |
| Total | 73 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui dari total 73 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 30 responden (41%), usia 26-30 tahun sebanyak 22 responden (30%), usia 31-35 tahun sebanyak 11 responden (15%), usia 36-40 tahun sebanyak 6 responden (8%), usia >40 tahun sebanyak 4 responden (6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang lebih mendominasi adalah responden dengan usia 20-25 tahun dengan jumlah 30 responden.

4.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|----------------|
| SMA/SMK | 70 | 96 |
| S1 | 3 | 4 |
| Total | 73 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui dari total 73 responden dalam penelitian ini adalah 70 responden (96%) dengan pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK dan 3 responden (4%) pendidikan terakhir Sarjana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah

responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 70 responden.

4.1.2.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

| Lama Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------|-----------|----------------|
| 1-4 tahun | 42 | 57 |
| 5-9 tahun | 26 | 36 |
| >10 tahun | 5 | 7 |
| Total | 73 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui dari total 73 responden dalam penelitian ini adalah 42 responden (57%) dengan lama bekerja selama 1 sampai 4 tahun, 26 responden (36%) dengan lama bekerja 5 sampai 9 tahun, 5 responden (7%) dengan lama bekerja diatas 10 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden dengan lama bekerja 1 sampai 4 tahun dengan jumlah 42 responden.

4.1.3 Analisis Data Deskriptif

Dalam penelitian ini skor setiap pertanyaan adalah dari 1 sampai 5 dengan jumlah 73 responden, dengan skor tersebut akan dihitung menggunakan rata-rata tertinggi 5 dan terendah 1. Setelah data dari responden terkumpul selanjutnya akan dihitung nilai total skor pada masing-masing variabel. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu kemampuan (X), kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (Z). Pada masing-masing variabel tersebut terdiri dari beberapa item pertanyaan dalam kuesioner sebagai berikut:

4.1.3.1 Distribusi Jawaban Variabel Kemampuan (X)

Variabel kemampuan terdiri dari kemampuan fisik, latihan, dan etos kerja yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Variabel Kemampuan

| Item | Jawaban responden | | | | | | | | | | Rata-rata skor |
|-------------|-------------------|---|----|---|----|------|----|------|----|------|----------------|
| | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 34.2 | 48 | 65.8 | 4.66 |
| X1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 53.4 | 34 | 46.6 | 4.47 |
| X1.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 30.1 | 45 | 61.6 | 6 | 8.2 | 3.78 |
| X2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 28.8 | 41 | 56.2 | 11 | 15.1 | 3.86 |
| X2.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 19.2 | 40 | 54.8 | 19 | 26 | 4.07 |
| X3.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 53.4 | 34 | 46.6 | 4.47 |
| X3.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 27.4 | 53 | 72.6 | 4.73 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa variabel kemampuan memiliki 7 item pernyataan. Dapat diketahui pada item melakukan pekerjaan dengan baik (X1.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 48 responden (65.8%) sangat setuju, 25 responden (34.2%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item melakukan pekerjaan sesuai waktu (X1.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 34 responden (46.6%) sangat setuju, 39 responden (53.4%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item melakukan pekerjaan tanpa kesalahan (X1.3) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 6 responden (8.2%) sangat setuju,

45 responden (61.6%) setuju, 22 responden (30.1%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item menyelesaikan pekerjaan sesuai standar (X2.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 11 responden (15.1%) sangat setuju, 41 responden (56.2%) setuju, 21 responden (28.8%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju

Pada item melakukan pekerjaan sesuai prosedur (X2.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 19 responden (26 %) sangat setuju, 40 responden (54.8%) setuju, 14 responden (19.2%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item menyelesaikan setiap pekerjaan (X3.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 34 responden (46.6%) sangat setuju, 39 responden (53.4%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item bertanggung jawab terhadap pekerjaan (X3.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 53 responden (72.6%) sangat setuju, 20 responden (27.4%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel kemampuan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item X3.2 dengan nilai rata-rata sebesar 4.73, item tersebut berbunyi “bertanggung jawab terhadap pekerjaan”. Dari total responden yang berjumlah 73 responden, 53 responden menjawab sangat setuju

(72.6%), 20 responden menjawab setuju (27.4%), serta tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

4.1.3.2 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Variabel kinerja terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, pendapat/pernyataan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, dan organisasi kerja yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

| Item | Jawaban responden | | | | | | | | | | Rata-rata skor |
|------|-------------------|---|----|---|----|------|----|------|----|------|----------------|
| | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 34.2 | 48 | 65.8 | 4.66 |
| Y1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 53.4 | 34 | 46.6 | 4.47 |
| Y2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 30.1 | 45 | 61.6 | 6 | 8.2 | 3.78 |
| Y2.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 28.8 | 41 | 56.2 | 11 | 15.1 | 3.86 |
| Y2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 19.2 | 40 | 54.8 | 19 | 26.0 | 4.07 |
| Y3.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 53.4 | 34 | 46.6 | 4.47 |
| Y3.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 27.4 | 53 | 72.6 | 4.73 |
| Y4.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 34.2 | 48 | 65.8 | 4.66 |
| Y4.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 53.4 | 34 | 46.6 | 4.47 |
| Y5.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 30.1 | 45 | 61.6 | 6 | 8.2 | 3.78 |
| Y5.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 | 28.8 | 41 | 56.2 | 11 | 15.1 | 3.86 |
| Y6.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 19.2 | 40 | 54.8 | 19 | 26.0 | 4.07 |
| Y6.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 39 | 53.4 | 34 | 46.6 | 4.47 |
| Y7.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 39.7 | 35 | 47.9 | 9 | 12.3 | 3.73 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerja memiliki 14 item pernyataan. Dapat diketahui pada item melakukan pekerjaan sesuai target (Y1.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 48 responden (65.8%) sangat setuju, 25 responden (34.2%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item melakukan pekerjaan sesuai standart perusahaan (Y1.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 34 responden (46.6%) sangat setuju, 39 responden (53.4%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item melakukan pekerjaan dengan rapi (Y2.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 6 responden (8.2%) sangat setuju, 45 responden (61.6%) setuju, 22 responden (30.1%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item terampil dalam bekerja (Y2.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 11 responden (15.1%) sangat setuju, 41 responden (56.2%) setuju, 21 responden (28.8%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju

Pada item menggunakan sumber daya dengan baik (Y2.3) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 19 responden (26 %) sangat setuju, 40 responden (54.8%) setuju, 14 responden (19.2%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item memahami tugas dengan baik (Y3.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 34 responden (46.6%) sangat setuju, 39 responden (53.4%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item bertanggung jawab terhadap pekerjaan (Y3.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 53 responden (72.6%) sangat

setuju, 20 responden (27.4%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item ikut serta memberikan pendapat (Y4.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 48 responden (65.8%) sangat setuju, 25 responden (34.2%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item menerima kritik dan saran hasil kerja (Y4.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 34 responden (46.6%) sangat setuju, 39 responden (53.4%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item berani mengambil keputusan (Y5.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 6 responden (8.2%) sangat setuju, 45 responden (61.6%) setuju, 22 responden (30.1%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item bertanggung jawab terhadap keputusan (Y5.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 11 responden (15.1%) sangat setuju, 41 responden (56.2%) setuju, 21 responden (28.8%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju

Pada item kreatif dalam bekerja (Y6.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 19 responden (26 %) sangat setuju, 40 responden (54.8%) setuju, 14 responden (19.2%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item memberikan ide perencanaan kerja (Y6.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 34 responden (46.6%) sangat setuju, 39 responden (53.4%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item bekerja dengan baik secara tim (Y7.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 9 responden (12.3%) sangat setuju, 35 responden (47.9%) setuju, 29 responden (39.7%) netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel kinerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item Y3.2 dengan nilai rata-rata sebesar 4.73, item tersebut berbunyi “bertanggung jawab terhadap tugas”. Dari total responden yang berjumlah 73 responden, 53 responden menjawab sangat setuju (72.6%), 20 responden menjawab setuju (27.4%), serta tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

4.1.3.3 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (Z)

Variabel motivasi kerja terdiri dari fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Variabel Motivasi Kerja

| Item | Jawaban responden | | | | | | | | | | Rata-rata skor |
|-------------|-------------------|---|----|---|----|------|----|------|----|------|----------------|
| | STS | | TS | | CS | | S | | SS | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Z1.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 30.1 | 51 | 69.9 | 4.70 |
| Z1.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 9.6 | 66 | 90.4 | 4.90 |
| Z2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 | 52.1 | 35 | 47.9 | 4.48 |
| Z2.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1.4 | 12 | 16.4 | 60 | 82.2 | 4.81 |
| Z3.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 15.1 | 52 | 71.2 | 10 | 13.7 | 3.99 |
| Z3.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4.1 | 35 | 47.9 | 35 | 47.9 | 4.44 |
| Z4.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1.4 | 12 | 16.4 | 60 | 82.2 | 4.81 |
| Z4.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 9.6 | 66 | 90.4 | 4.90 |
| Z4.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 16.4 | 61 | 83.6 | 4.84 |
| Z5.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 9.6 | 66 | 90.4 | 4.90 |
| Z5.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 38 | 52.1 | 35 | 47.9 | 4.48 |

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki 11 item pernyataan. Dapat diketahui pada item memperoleh gaji yang sesuai (Z1.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 51 responden (69.9%) sangat setuju, 22 responden (30.1%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item terdorong untuk memenuhi kebutuhan (Z1.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 66 responden (90.4%) sangat setuju, 7 responden (9.6%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item aman dan nyaman saat bekerja (Z2.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 35 responden (47.9%) sangat setuju, 38 responden (52.1%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item memperoleh jaminan kesehatan (Z2.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 60 responden (82.2%) sangat setuju, 12 responden (16.4%) setuju, 1 responden (1.4%) netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item hubungan baik dengan rekan kerja (Z3.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 10 responden (13,7%) sangat setuju, 52 responden (71.2%) setuju, 11 responden (15.1%) netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item bergabung dalam kegiatan perusahaan (Z3.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 35 responden (47.9%) sangat setuju, 35 responden (47.9%) setuju, 3 responden (4.1%) netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item kesempatan promosi jabatan (Z4.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 60 responden (82.2%) sangat setuju, 12 responden (16.4%) setuju, 1 responden (1.4%) netral, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item memperoleh penghargaan (Z4.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 66 responden (90.4%) sangat setuju, 7 responden

(9.6%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item mendapat bonus atas hasil kerja (Z4.3) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 61 responden (83.6%) sangat setuju, 12 responden (16.4%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item melakukan pelatihan peningkatan kemampuan (Z5.1) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 66 responden (90.4%) sangat setuju, 7 responden (9.6%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pada item menggunakan kemampuan untuk pekerjaan (Z5.2) total dari 73 responden yang diteliti dapat diketahui sebanyak 35 responden (47.9%) sangat setuju, 38 responden (52.1%) setuju, dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa item pada variabel motivasi kerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah item Z1.2, Z4.2, Z5.1 dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 4.90. Item yang memiliki nilai rata-rata terendah Z3.1, item tersebut berbunyi “hubungan antar karyawan”. Dari total responden yang berjumlah 73 responden, 10 responden menjawab sangat setuju (13.7%), 52 responden menjawab setuju (71.2%), 11 responden menjawab netral (15.1%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.8
Uji Validitas

| Variabel | Nomor Item | Validitas | | | Ket |
|---------------------|------------|---------------------|---------|----------------------------|-------|
| | | Korelasi (r hitung) | r tabel | Profitabilitas (nilai sig) | |
| Kemampuan Kerja (X) | X.1 | 0.589 | 0.191 | 0.000 | Valid |
| | X.2 | 0.528 | | 0.000 | Valid |
| | X.3 | 0.448 | | 0.000 | Valid |
| | X.4 | 0.669 | | 0.000 | Valid |
| | X.5 | 0.588 | | 0.000 | Valid |
| | X.6 | 0.590 | | 0.000 | Valid |
| | X.7 | 0.597 | | 0.000 | Valid |
| Kinerja (Y) | Y.1 | 0.605 | | 0.000 | Valid |
| | Y.2 | 0.527 | | 0.000 | Valid |
| | Y.3 | 0.441 | | 0.000 | Valid |
| | Y.4 | 0.682 | | 0.000 | Valid |
| | Y.5 | 0.600 | | 0.000 | Valid |
| | Y.6 | 0.545 | | 0.000 | Valid |
| | Y.7 | 0.495 | | 0.000 | Valid |
| | Y.8 | 0.605 | | 0.000 | Valid |
| | Y.9 | 0.527 | | 0.000 | Valid |
| | Y.10 | 0.441 | | 0.000 | Valid |
| | Y.11 | 0.682 | | 0.000 | Valid |
| | Y.12 | 0.600 | | 0.000 | Valid |
| | Y.13 | 0.545 | | 0.000 | Valid |
| | Y.14 | 0.250 | | 0.000 | Valid |
| Motivasi Kerja (Z) | Z.1 | 0.322 | 0.000 | Valid | |
| | Z.2 | 0.598 | 0.000 | Valid | |
| | Z.3 | 0.466 | 0.000 | Valid | |
| | Z.4 | 0.547 | 0.000 | Valid | |
| | Z.5 | 0.237 | 0.000 | Valid | |
| | Z.6 | 0.381 | 0.000 | Valid | |
| | Z.7 | 0.547 | 0.000 | Valid | |
| | Z.8 | 0.598 | 0.000 | Valid | |
| | Z.9 | 0.373 | 0.000 | Valid | |
| | Z.10 | 0.553 | 0.000 | Valid | |
| | Z.11 | 0.466 | 0.000 | Valid | |

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pada ketiga variabel (kemampuan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja) dalam penelitian ini sudah memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.191) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang berupa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sudah valid.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

| Reability Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------|-------------------------|-------------------|
| Kemampuan Kerja | 0.650 | Reliabel |
| Kinerja | 0.814 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0.569 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel kemampuan kerja 0.650 variabel kinerja 0.814 dan variabel motivasi kerja 0.569 yang berarti ketiga variabel telah memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai kritis 0.50 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel atau handal jika digunakan berulang kali.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160).

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

| Model | Signifikansi | Keterangan |
|--|--------------|----------------------|
| Kemampuan ke kinerja karyawan | 0.247 | Normalitas Terpenuhi |
| Kemampuan dan motivasi kerja ke kinerja karyawan | 0.060 | Normalitas Terpenuhi |

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, pengujian normalitas metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel *unstandardized residual* dari 73 jumlah responden memberikan hasil nilai Asymp. Sig. 2-tailed kemampuan ke kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0.247 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Berikutnya adalah hasil nilai Asymp. Sig. 2-tailed kemampuan dan motivasi kerja ke kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0.060 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.1.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan bersifat linier (hubungan antar variabel yang akan dinalisis mengikuti garis lurus atau tidak).

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | R square | Sig | Keterangan |
|-----------------------------|----------|-------|------------|
| Kemampuan ke kinerja | 0.739 | 0.000 | Linier |
| Kemampuan ke motivasi kerja | 0.617 | 0.000 | Linier |
| Motivasi kerja ke kinerja | 0.255 | 0.000 | Linier |

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji linieritas diketahui nilai *Sig. deviation from linierity* sebesar $0.739 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kemampuan dengan kinerja.

Hasil uji linieritas diketahui nilai *Sig. deviation from linierity* sebesar $0.617 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kemampuan dengan motivasi kerja.

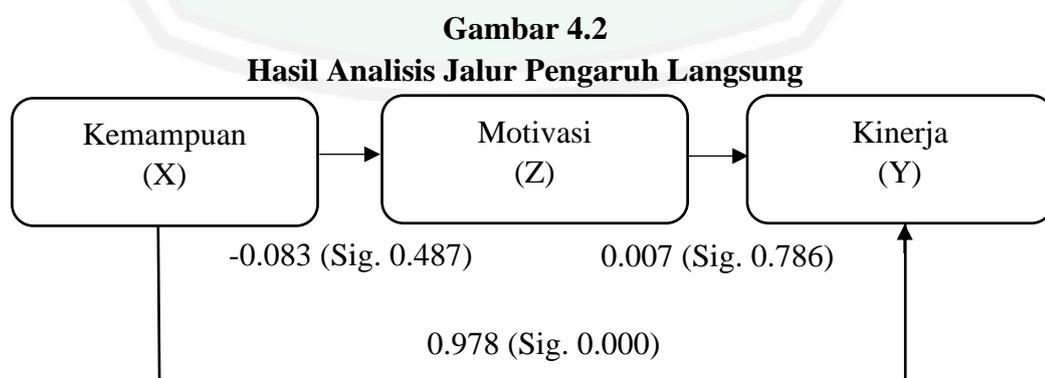
Hasil uji linieritas diketahui nilai *Sig. deviation from linierity* sebesar $0.255 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara motivasi dengan Kinerja.

4.1.6 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh kemampuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi (Z) sebagai variabel intervening. Hasil pengolahan SPSS diperoleh dua persamaan yaitu:

4.1.6.1 Pengaruh Langsung

Hasil analisis dijelaskan oleh gambar diagram jalur dibawah ini :



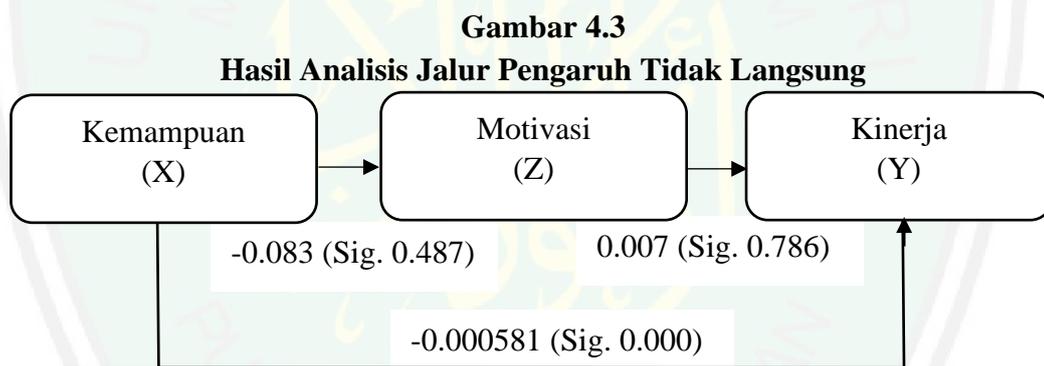
Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui variabel kemampuan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja dengan nilai sig 0.000. Dengan arah positif berarti semakin tinggi tingkat kemampuan membuat kinerja semakin meningkat.

Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig. 0.786. Dengan arahan positif berarti semakin tinggi tingkat motivasi membuat kinerja semakin meningkat.

4.1.6.2 Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis dijelaskan oleh gambar diagram jalur dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui pengaruh tidak langsung menurut Gudono (2015: 246) adalah $-0.083 \times 0.007 = -0.000581$. Besarnya pengaruh langsung sebesar 0.978. Sedangkan untuk besarnya pengaruh total $0.978 + (-0.083 \times 0.007) = 0.977$. Pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung yang artinya variabel motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Pembahasan dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Kemudian membahas diterima atau tidaknya dugaan sementara yang telah dilakukan diawal disertai dengan penjelasan. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan *Software* SPSS 16.0 dengan metode analisis jalur. Hasil pengujian tersebut sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis pertama dengan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Dengan demikian variabel kemampuan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang. Nilai *standart coefficient* meunjukkan besarnya kontribusi variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.978 dengan arahan positif yang berarti tinggi rendahnya kemampuan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan kondisi yang terjadi di PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang yang memiliki latar belakang pendidikan atau kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dihadapi diantaranya adalah lulusan teknik mesin dan teknik listrik dengan pekerjaan yang dihadapi adalah operator produksi bagian mesin sehingga berdampak meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kemampuan kerja yang dimiliki saat ini ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiharta, (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja. Penelitian Dewi, (2020) menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Sari et al., (2021), Syamsuarni & Asdar, (2021) Sembiring et al., (2021) dengan hasil penelitian kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Jufrizen (2017) menemukan hasil bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan

Manusia harus mengembangkan kemampuan atau potensi yang diberikan oleh Allah kepadanya. Jalaluddin mengatakan bahwa terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam mengembangkan potensi (2003:37-45):

1. Pendekatan Filosofis

Dalam pandangan filosofis, manusia diciptakan untuk mengabdikan dan juga menyembah hanya kepada Allah. Seperti disebutkan dalam QS. Adz-Dzariyat ayat 56

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Yang Artinya "Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku."

Oleh sebab itu pengembangan potensi dari manusia harus bisa mengarahkan agar manusia mengikuti nilai-nilai yang sesuai dengan ketentuan Allah.

2. Pendekatan Kronologis

Pendekatan ini memandang manusia sebagai makhluk yang evolutif. Artinya manusia tumbuh dan berkembang secara bertahap. Dalam QS. Al-Mu'minin ayat 12-14

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلَالَةٍ مِّنْ طِينٍ
ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَّكِينٍ
ثُمَّ خَلَقْنَا النُّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظَامًا فَكَسَوْنَا الْعِظَامَ
لَحْمًا ثُمَّ أَنْشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ ۚ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ

Yang artinya “dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dari sari pati tanah. Lalu Kami jadikan sari pati itu air mani yang disimpan dalam tempat yang kokoh (rahim). Kemudian air mani itu Kami jadikan segumpal darah, lalu menjadi segumpal daging dan segumpal daging itu kemudian Kami jadikan tulang belulang, lalu tulang belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian Kami jadikan dia makhluk berbentuk lain. Maka maha sucilah Allah, pencipta yang paling baik.

Setiap tahap tumbuh kembang manusia ditandai dengan ciri khas yang berbeda. Kemampuan manusia juga mengalami peningkatan sesuai dengan periode tumbuh kembang. Artinya pengembangan potensi manusia haruslah diarahkan sesuai dengan tahap tumbuh kembangnya.

3. Pendekatan Fungsional

Dalam pendekatan ini, pengembangan potensi harus dilakukan sesuai dengan fungsi dan juga manfaat dari potensi itu sendiri. Melalui pendekatan ini terlihat bahwa potensi yang dimiliki oleh manusia memiliki fungsi pengabdian, kemanusiaan, individu dan fungsi sebagai makhluk. Maka pengembangan potensi itu tidak boleh menyimpang dari pola yang sudah ada, agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

4. Pendekatan Sosial

Dalam pendekatan sosial ini manusia dipandang sebagai makhluk sosial. Makhluk yang cenderung untuk hidup bersama dalam keluarga maupun masyarakat. Sebagai makhluk sosial maka manusia harus mampu untuk mengembangkan potensinya agar dapat berinteraksi dalam lingkungannya. Dalam mengembangkan potensi yang dimiliki dibutuhkan bantuan oleh pihak di luar dirinya agar pengembangan tersebut dapat berhasil.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis kedua dengan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0.786 > 0.05$ atau lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan. Dengan demikian variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi di PT. Pranata Surya Mandiri Jombang bahwa motivasi mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Di lingkungan perusahaan sering sekali karyawan mendapatkan motivasi namun karena status kontrak yang diterima oleh karyawan membuat karyawan menilai bahwa motivasi tersebut tidak berdampak signifikan. Sekitar 70% (51 karyawan) yang diwawancarai langsung terkait motivasi yang diberikan dianggap percuma apabila status karyawan masih kontrak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Abdullah, (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rosmala, (2021) menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Syafruddin et al., (2021) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stikes Salewangang Maros.

Allah berfirman dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ
وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakang, mereka menjaganya atas perintah Allah. Seseungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Di dalam tafsir Quraish Shihab Allah tidak akan merubah nasib suatu bangsa dari yang awalnya susah menjadi senang, atau dari yang awalnya kuat menjadi lemah, sebelum mereka merubah apa yang terdapat pada diri mereka sendiri, sesuai dengan keadaan.

Dalam islam, kebutuhan manusia bukan hanya atas lima faktor yang telah dikemukakan oleh Abraham Maslow, akan tetapi terdapat juga kebutuhan spiritual yang tidak bisa ditinggalkan, yakni kebutuhan ibadah ritual juga ibadah sosial. Bahkan individu kan terdorong untuk bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi ibadah ritual yang sempurna. Bahkan mereka juga mngeinginkan untuk

melaksanakan rukun islam yang kelima, yakni ibadah haji ke tahah suci (Nurdiana, 2012:191). Dalam QS. Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal sholeh, tentulah tidak akan Kami sia-siakan padahal orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.*”

Ibadah sosial yang dapat mendorong individu untuk bekerja yaitu zakat, infaq, sedekah, wakaf juga hibah. Seseorang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dirinya sendiri, selain itu ia juga akan terdorong untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarganya. Sebab, dengan memberikan nafkah kepada keluarganya juga akan dihitung sebagai pahala (Nurdiana, 2012:192)

4.2.3 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis ketiga dengan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu menjadi variabel mediasi antara pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung sebesar 0.978. Sedangkan untuk besarnya pengaruh total $0.978 + (-0.083 \times 0.007) = 0.977$. Pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada pengaruh langsung yang artinya variabel motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

Kondisi ini sesuai dengan kondisi yang terjadi diperusahaan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang yang menyebabkan adanya hasil variabel motivasi tidak mampu memediasi pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah bahwa motivasi kerja dinilai tidak mampu membangkitkan semangat yang signifikan terhadap karyawan sedangkan status karyawan masih kontrak. Karyawan menilai itu adalah hal yang bisa dibilang percuma karena karyawan menginginkan

adanya peluang menjadi karyawan tetap agar tidak adanya kekhawatiran terkait pemecatan dan tidak ada perpanjangan kontrak. Status karyawan yang masih kontrak masih menjadi dilema bagi karyawan PT. Pranata Surya Mandiri, pasalnya ada orang tua, istri dan anak yang harus dihidupi dengan mendapatkan penghasilan yang ada untuk setiap bulannya. Dilema yang dialami karyawan terkait ketidakjelasan apakah terus bekerja atau tidak ketika kontrak sudah habis. Hal inilah yang selalu dipikirkan karyawan meskipun banyak dukungan motivasi dari orang sekitar dan juga perusahaan namun tidak berdampak positif bagi karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Septianti, (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang. Damanik (2018) mendapatkan hasil bahwa kemampuan intelektual dan juga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Penelitian selaras juga dilakukan oleh Al Fath & Aji (2021) menyatakan kemampuan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja *driver grab bike*.

Dalam agama Islam, seseorang memiliki kewajiban untuk bekerja. Bekerja dimaksudkan untuk mencari nafkah dan juga untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun kebutuhan keluarga. Ketika seseorang bekerja dan diniatkan untuk beribadah, maka hal tersebut akan dihitung sebagai ibadah. Dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:133), Yusanto et al berpendapat nilai kebaikan dari bekerja sama dengan mengerjakan ibadah yang lainnya seperti: shalat.

وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

"...Dan apabila dikatakan, Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mujadilah:11)

Dari potongan ayat diatas menjelaskan bahwa dengan memiliki ilmu pengetahuan maka kita akan menjadi seseorang yang memiliki derajat dan juga kemampuan dalam bekerja. Dimana kemampuan akan mampu membantu agar kinerja dari seorang karyawan menjadi baik. Dalam bekerja islam juga mengajarkan kita untuk menjadi seseorang yang dapat dipercaya (Amanah) dalam setiap pekerjaan kita. Kita tidak diperbolehkan untuk berkhianat terhadap jabatan dan tanggung jawab yang dimiliki. Sifat amanah dapat dikontrol dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pengontrol tingkah laku. Oleh sebab itu sikap amanah harus dimiliki oleh setiap karyawan, karena segala perbuatan yang dilakukan seseorang di dunia akan dimintai pertanggung jawaban oleh Allah kelak di hari akhir. Firman Allah dalam surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah akan memberikan balasan kepada manusia sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan sendiri. Sebab itu maka, ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik, juga dapat memberikan manfaat atas apa yang sudah ia kerjakan, maka hasil yang akan ia peroleh akan baik dan akan bermanfaat bagi dirinya sendiri juga bagi perusahaan.

Di dalam agama islam, seorang muslim selalu dianjurkan agar berbuat sesuatu dengan hasil dan juga prestasi yang baik. Tidak hanya untuk kebaikan dirinya sendiri akan tetapi juga untuk kebaikan bagi orang disekitarnya. Sebab hal itu juga menjadi salah satu tolak ukur kepribadian yang baik bagi dirinya, sebagaimana disebutkan dalam hadits (Nurdiana, 2012:196). Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda:

”Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah dari pada mukmin yang lemah dandal segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberkan manfaat bagimu, dan mtalah pertolongan pada Allah, jangan lemah. Kalau tertimpa sesuatu maka jangan berkaa: “Kalau aku berbuat beginipasi begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku,” Berandai-andai adalah perbuatan setan”.

Hadits tersebut mengandung arti bahwa setiap mukmin dianjurkan untuk menjadikan dirinya sebagai pribadi yang kuat dan unggul, melalui (Nurdiana, 2012:197):

4. Memperkuat keimanan

Kemuliaan di dunia maupun di akhirat tergantung pada tingkat keimanan seseorang. Jika seorang muslim memiliki iman yang kuat dan selalu berbuat kebaikan, maka ia akan memperoleh kebaikan dari iman. Kuat tidaknya iman dari seseorang muslim dapat dilihat dari perilakunya sehari-hari. Misalnya saja ia selalu tabah, tidak pesimis dalam segala hal yang dikerjakan, selalu giat bekerja, dan selalu meminta pengampunan kepada Allah dan berserah akan segala kehendak-Nya.

5. Mempebanyak perbuatan yang berbermanfaat

Sorang muslim dalam melakukan pekerjaan dianjurkan agar berprestasi dan bermanfaat bagi semua. Tidak hanya berangan-angan saja dan tidak hanya berencana tanpa melakukannya

6. Menggali kemampuan

Seorang muslim dianjurkan agar bekerja dengan sebaik mungkin, agar menjadi orang yang unggul dalam segala hal, baik dalam hal keimanan, keilmuan dan juga kejiwaannya. Jika mereka sudah memiliki kekuatan tersebut, maka akan menjadi pribadi yang unggul. Pribadi unggul akan dapat menghasilkan prestasi dalam segala hal yang dikerjakan dalam hidupnya. Hal tersebut dapat diketahui dari kualitas kerja yang dilakukan oleh seseorang.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang
2. Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang
3. Variabel motivasi tidak mampu menjadi mediasi pengaruh kemampuan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang.

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas terdapat beberapa saran antara lain:

1. Peningkatan motivasi terhadap karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang perlu ditingkatkan meskipun status karyawan adalah kontrak karena itu akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.
2. Tingkat pemberian status karyawan dari kontrak menjadi tetap perlu diperhatikan, dalam hal ini apabila karyawan memberikan kinerja yang baik serta masa kerja yang cukup lama maka status karyawan ditingkatkan menjadi karyawan tetap dan itu akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Fikri dan Jeny Kamase. 2019. The Effect Competence and Motivation to Satisfaction and Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, Vol.8 Issue.03. 132-140
- Arfida, BR. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Aprilia, Lu'luwatin Rosdiana. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel isola Resort & Meeting Services. *Tourism and hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 8, No. 1, 15-24
- Al-Qur'an dan Indonesia <http://quran-id.com>
- Arini, Kiki Rindy, Mochammad Djudi Mukzam dan Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karywan (Studi pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula0 Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 22 No. 1 Mei 2015. 1-9
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Damanik, Bahrudi Efendi. 2018. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Idaarah*, Vol. II, No. 2 Desember 2018. 143-154
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2010. Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Inayah, Elok Aulal. 2018. Pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Marinal Indoprima. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Ivancevich, M John dkk. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid I, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja perawat: Studi pada Rumah sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 27-34
- Kurniawan, Donatus Adi, Guswandi dan Akhmad Sodikin. 2018. The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. BinaSinar Amity. *International Journal of Research Science and Management*. 5(5). 48-60
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.

- , 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Revika Aditama.
- , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM yang Produktif*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Nurdiana, Ilfi. 2012. *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni dan H.M Yusuf Saleh. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 7 (1), Juni 2018. 11-21
- Nurmayunita, Heny. 2015. Pengaruh Kemampuan dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, Vol. 3, No. 3, 18-23
- Putri, Nurdiana Eka, Abdul Hakim dan M. Makmur. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, Vol. 4 No. 1. 31-42
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA* Vol. 3, No. 2, 187-195
- Ratnasari, Sri Langgeng, Gandhi Sutjahjo dan Adam. 2019. The Contribution of Competence, Motivation, and Creativity Toward Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Vol.8 Issue.5C. 145-149
- Rantesalu, Agustina et al. 2016. The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management*. Vol.4 Issue.9. 8-14
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P dan Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, kontroversi, Aplikasi*, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- , 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Setiawan, Alan Hidayat dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung. *AGORA* Vol. 5 No. 3
- Shafiah, Septiani Agustina, Siswidiyanto dan Wima Yudo Prasetyo. Pengaruh kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2 No. 2. 312-318
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Simbolan, Julius dan Nuridin. 2017. Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dwi Lestari Nusantara). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipaya*, 5 (2), 1-13.
- Sumarsono, Sonny. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfuds. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN-MALIKI Press.
- Triton, PB. 2009. Mengelola Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ORYZA.
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo Nina. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada PT. PRANATA SURYA MANDIRI Kabupaten Jombang)

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I/Responden

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Risca Dwi Aprilia (16510184) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)”. Untuk itu, saya mohon untuk kesediaan dari bapak/ibu/saudara/i/responden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya peroleh dari kuesioner ini akan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis saja. Atas perhatian dan partisipasinya, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Risca Dwi Apri

I. IDENTITAS RESPONDEN

Tolong diisi dengan tanda centang (✓)

Nama Responden (*boleh tidak diisi*) :

Bagian/Jabatan :

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Usia :

Lama Bekerja :

Tingkat Pendidikan : () SMA/SMK () D3

() S1 () S2

() Lainnya

Status : () Kawin

() Belum Kawin

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda () pada jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda.

Adapun pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

| Jawaban | Keterangan | Skor |
|---------|---------------------|------|
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| CS | Cukup Setuju | 3 |
| S | Setuju | 4 |
| SS | Sangat Setuju | 5 |

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. KEMAMPUAN

| KEMAMPUAN FISIK | SS | S | N | TS | STS |
|---|----|---|---|----|-----|
| 1. Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan baik | | | | | |
| 2. Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah diberikan | | | | | |
| 3. Saya mengerjakan pekerjaan saya tanpa kesalahan | | | | | |
| LATIHAN | | | | | |
| 1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang sesuai standart | | | | | |
| 2. Saya melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur perusahaan | | | | | |
| ETOS KERJA | | | | | |
| 1. Saya selalu mengerjakan dan | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya | | | | | |
| 2. Saya selalu menyelesaikan semua pekerjaan dan tugas saya | | | | | |

B. KINERJA

| KUANTITAS KERJA | SS | S | N | TS | STS |
|---|-----------|----------|----------|-----------|------------|
| 1. Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target | | | | | |
| 2. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standart atau aturan perusahaan | | | | | |
| KUALITAS KERJA | | | | | |
| 1. Saya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang rapi | | | | | |
| 2. Saya terampil dalam bekerja | | | | | |
| 3. Saya mampu menggunakan sumber daya perusahaan dengan baik | | | | | |
| PENGETAHUAN PEKERJAAN | | | | | |
| 1. Saya mampu memahami dengan baik tugas dan pekerjaan saya | | | | | |
| 2. Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan saya | | | | | |
| PENDAPAT ATAU PERNYATAAN | | | | | |
| 1. Saya dapat ikut serta berperan dalam memberikan pendapat | | | | | |
| 2. Saya dapat menerima kritik maupun masukan atas hasil kerja saya | | | | | |
| KEPUTUSAN YANG DIAMBIL | | | | | |
| 1. Saya berani dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan | | | | | |
| 2. Saya dapat bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah saya ambil | | | | | |

| PERENCANAAN KERJA | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 1. Saya mampu menggunakan kreativitas saya dalam bekerja | | | | | |
| 2. Saya mampu memberikan ide atau konsep dalam perencanaan kerja | | | | | |
| ORGANISASI KERJA | | | | | |
| 1. Saya mampu bekerja dengan baik dalam kelompok atau tim | | | | | |

C. MOTIVASI

| FISIOLOGIS | SS | S | N | TS | STS |
|---|-----------|----------|----------|-----------|------------|
| 1. Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan beban dan tugas saya | | | | | |
| 2. Saya terdorong untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan | | | | | |
| KEAMANAN | | | | | |
| 1. Saya merasa aman dan nyaman pada saat bekerja | | | | | |
| 2. Saya memperoleh jaminan kesehatan dari perusahaan | | | | | |
| SOSIAL | | | | | |
| 1. Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja | | | | | |
| 2. Saya dapat bergabung dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan | | | | | |
| PENGHARGAAN | | | | | |
| 1. Saya terdorong bekerja dengan baik karena perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan | | | | | |
| 2. Saya memperoleh penghargaan dari perusahaan saat mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 3. Saya merasa senang saat menerima bonus dari perusahaan atas hasil kerja | | | | | |

| AKTUALISASI DIRI | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 1. Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja | | | | | |
| 2. Saya dapat menggunakan kemampuan dan potensi yang saya miliki dalam menjalankan tugas atau pekerjaan | | | | | |



Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuesioner

| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X2.1 | X2.2 | X3.1 | X3.2 | TOTAL |
|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 29 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 29 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 29 |

| Y1. 1 | Y1. 2 | Y2. 1 | Y2. 2 | Y2. 3 | Y3. 1 | Y3. 2 | Y4. 1 | Y4. 2 | Y5. 1 | Y5. 2 | Y6. 1 | Y6. 2 | Y7. 1 | Tot al |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 60 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 62 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 58 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 54 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 54 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 57 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 57 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 61 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 58 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 50 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 58 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 47 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 50 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 53 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 52 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 47 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 56 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 55 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 53 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 48 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 55 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 57 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 60 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 64 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 60 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 60 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 56 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 57 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 61 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 61 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 58 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 52 |

| Z1.1 | Z1.2 | Z2.1 | Z2.2 | Z3.1 | Z3.2 | Z4.1 | Z4.2 | Z4.3 | Z5.1 | Z5.2 | TOTAL |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 51 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |

Lampiran 3 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Risca Dwi Aprilia
 NIM/ Jurusan : 16510184/ Manajemen
 Pembimbing : Syahirul Alim, MM.
 Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT.Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)

| No | Tanggal | Materi | Tanda Tangan Pembimbing |
|----|------------------|-----------------------------|--|
| 1. | 30 Januari 2020 | Permohonan Proposal Skripsi | 1.  |
| 2. | 31 Maret 2020 | Bimbingan Bab I, II, & III | 2.  |
| 3. | 01 April 2020 | Revisi Bab I, II, & III | 3.  |
| 4. | 02 April 2020 | ACC Proposal Skripsi | 4.  |
| 5. | 23 April 2020 | Seminar Proposal | 5.  |
| 6. | 01 Mei 2020 | Revisi Proposal Skripsi | 6.  |
| 7. | 09 Februari 2022 | Bimbingan Bab IV & V | 7.  |
| 8. | 14 Februari 2022 | Revisi Bab IV & V | 8.  |
| 9. | 15 Februari 2022 | ACC Sidang Skripsi | 9.  |

Jombang, 22 Februari 2022

Mengetahui



Ketua Jurusan Manajemen
 Muhammad Sulhan, SE, MM
 NIP 197406042 200604 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Risca Dwi Aprilia
NIM : 16510184
Handphone : 085785061640
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : riscadwiap04@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|--------------------|---------------------|-------------|------------------|
| 23% | 23% | 10% | 15% |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 01 Juni 2022
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Skripsi

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | etheses.uin-malang.ac.id Internet Source | 5% |
| 2 | repository.radenintan.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | syekhnurjati.ac.id Internet Source | 2% |
| 4 | repository.uinsu.ac.id Internet Source | 2% |
| 5 | journal.ipb.ac.id Internet Source | 1% |
| 6 | lib.unnes.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | library.binus.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper | 1% |
| 9 | mafiadoc.com Internet Source | 1% |

| | | |
|----|---|----|
| 10 | Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper | 1% |
| 11 | eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source | 1% |
| 12 | Submitted to Binus University International Student Paper | 1% |
| 13 | 123dok.com Internet Source | 1% |
| 14 | eprints.uny.ac.id Internet Source | 1% |
| 15 | jurnal.uniyap.ac.id Internet Source | 1% |
| 16 | core.ac.uk Internet Source | 1% |
| 17 | www.neliti.com Internet Source | 1% |
| 18 | Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper | 1% |
| 19 | id.123dok.com Internet Source | 1% |

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches Off

