



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN  
PADA UD. ADI PUTRA UTAMA MOTOR HONDA  
KABUPATEN BONDOWOSO**

*The Influence of Work Motivation and Work Capability to Employees  
Performance on Marketing Division at Ud. Adi Putra Utama Motor Honda in  
Bondowoso District*

**SKRIPSI**

Oleh  
**Ahmad Lutfi**  
**110810201203**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2016**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN  
PADA UD. ADI PUTRA UTAMA MOTOR HONDA  
KABUPATEN BONDOWOSO**

*The Influence of Work Motivation and Work Capability to Employees  
Performance on Marketing Division at Ud. Adi Putra Utama Motor Honda in  
Bondowoso District*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Oleh

**AHMAD LUTFI  
NIM 110810201203**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2016**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Ahmad Lutfi  
NIM : 110810201203  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Kabupaten Bondowoso

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian haripernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 01 September 2016

Yang menyatakan,

Ahmad Lutfi

NIM : 110810201203

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada UD. Adi Putra  
Utama Motor Kabupaten Bondowoso

Nama Mahasiswa : Ahmad Lutfi

NIM : 110810201203

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 15 september 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs, H. Budi Nurhardjo, M.Si.  
NIP.195703101984031003

Chairul Soleh, S.E., M.Si  
NIP. 196903061999031001

Menyetujui,  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M  
NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN  
PADA UD. ADI PUTRA UTAMA MOTOR HONDA  
KABUPATEN BONDOWOSO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : AHMAD LUTFI**

**NIM : 110810201203**

**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dewi Prihatini S.E., M.M., Ph.D : (.....)  
NIP. 196903291993032001**

**Sekretaris : Drs. Ketut Indraningrat M.Si : (.....)  
NIP. 196107101989021002**

**Anggota : Ana Mufidah S.E., M.M : (.....)  
NIP. 198002012005012001**



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si

NIP. 19630614 199002 1 001

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan Skripsi ini;
2. Orang tuaku, Bapak Badri, Ibu Sulastri, yang tiada henti berjuang untuk menjadikan diri ini semakin berarti. terima kasi atas segala do,a dan perjuangannya
3. Adikku Gabriel Ghazali, berikan yang terbaik bagi orang yang telah memperjuangkanmu.
4. Keluarga besarku, mbah, bibi, paman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu , terima kasih atas dukungan yang diberikan.
5. Buat seseorang yang dengan kehadirannya mampu mengubah segala sesuatu menjadi baik, menjadi suluh dari gelapnya mata dan hati.
6. Buat sahabat terbaikku Ach. Basofi (Romanisti) dan Maz Bay, terima kasih atas segala hal yang tidak bisa dijelaskan dengan bahasa apapun.
7. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2011 terima kasih atas kebersamaannya. Kalian akan selalu menjadi cerita indah sepanjang masa;
8. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan. Terima kasih karena telah mampu mengubah angka 0 (nol) menjadi angka 1 (satu)

**MOTTO**

Berteman dengan orang bodoh yang tidak mengikuti ajakan hawa nafsunya adalah lebih baik bagi kalian, daripada berteman dengan orang alim tapi selalu suka terhadap hawa nafsunya.

(Ibnu Attailah as Sakandari)

Pahlawan bukanlah orang yang berani menetakkan pedangnya ke pundak lawan, tetapi pahlawan sebenarnya ialah orang yang sanggup menguasai dirinya dikala ia marah.

(Nabi Muhammad SAW)

Belum pernah saya berurusan dengan sesuatu yang lebih sulit daripada jiwa saya sendiri, yang kadang-kadang membantu saya dan kadang-kadang menentang saya.

IMAM GHOZALI

## RINGKASAN

**Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Kabupaten Bondowoso;** Ahmad Lutfi, 110810201203; 2016; 69 halaman; Program Studi Ilmu Ekonomi; Jurusan Ekonomi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kontribusi besar bagi perkembangannya, sebab karyawan sebagai perencana sekaligus pelaksana dari segala aktifitas perusahaan sehingga tanpa karyawan mustahil suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Penelitian ini dilakukan di UD. Adi Putra Utama Motor Kabupaten Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran yang tercatat aktif sebanyak 47 karyawan. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier berganda, teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran. Hal ini didasarkan pada nilai  $t$  hitung motivasi ( $X_1$ ) sebesar 2,759 dan kemampuan ( $X_2$ ) sebesar 3,190 lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,01537$ , sehingga motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 25,166$  lebih besar nilai  $F_{tabel} = 3,21$ , artinya ada pengaruh secara bersama-sama motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) terhadap kinerja. Penghitungan analisis regresi menghasilkan persamaan regresi  $Y = 0,692 + 0,373X_1 + 0,425X_2$ , sementara koefisien determinasi ( $R^2$ ) setelah disesuaikan didapatkan nilai  $R$  adjustnya sebesar 0,512 menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 51,2% terhadap kinerja ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran UD. Adi Putra Utama Motor Kabupaten Bondowoso.

## SUMMARY

**Effect of Motivation and Work Ability the Employee Performance Marketing Department at UD. Adi Putra Utama Motor Bondowoso;** Ahmad Lutfi, 110810201203; 2016; 69 pages; Economics Study Program; Faculty of Economics; Economics and Business Faculty; University of Jember.

The existence of employees within a company has a large contribution to its development, for employees as well as executors planners from all activities of the company so that employees are impossible without an enterprise can be run effectively and efficiently. This study aims to determine the effect of motivation and ability on employee performance of marketing

This research is categorized as research explanations (explanatory research), because this research is intended to explain the causal relationship (causal) between variables by testing the hypothesis that has been formulated. This study uses a quantitative approach. The method used in this research is associative method. This research was conducted at UD. Adi Putra Utama Motor regency. The population in this study are employees actively marketing department recorded a total of 47 employees. The sample size in this study using saturated sample. Analaisis data using multiple linear regression analysis, the technique is used to determine the overall effect of the independent variables with the dependent variable.

Results from this study is there is the influence of the motivation and ability on employee performance of marketing obtained by value t motivation (X1) of 2,759 and the ability (X2) is 3,190 bigger than table = 2,01537, so the motivation (X1) and ability (X2) influential on performance. F test results showed that the value of  $F = 25,166$  greater value  $F_{table} = 3,21$ , meaning that there are influences together motovasi (X1) and ability (X2) on the performance by the regression equation  $Y = 0,692 + 0,373X1 + 0,425X2$ , while the coefficient of determination ( $R^2$ ) after adjusting the value of R adjustnya obtained for 0512 showed that the motivation variable (X1) and ability (X2) contributed 51.2% of the performance (Y). So that, it can be concluded that there is influence of motivation (X1) and ability (X2) on employee performance of marketing's UD. Adi Putra Utama Motor regency.

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Kabupaten Bondowoso”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M , selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Drs. H. Budi Nurhardjo M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini;
4. Chairul Saleh, SE, M.Si, selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini;
5. Terima kasih untuk almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 01 September 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PRASYARAT GELAR</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian .....	5
1.4 Manfaat penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1 Motivasi .....	7
2.2 Kemampuan .....	13
2.3 Kinerja .....	16
2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja .....	20
2.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja .....	21
2.6 Penelitian Terdahulu.....	22
2.7 Kerangka Konseptual .....	24
2.8 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	26
3.1 Rancangan Penelitian .....	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	26
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel .....	27
3.6 Skala Pengukuran Variabel dan Kategorisasi Variabel.....	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.8 Analisis Data .....	34
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	35

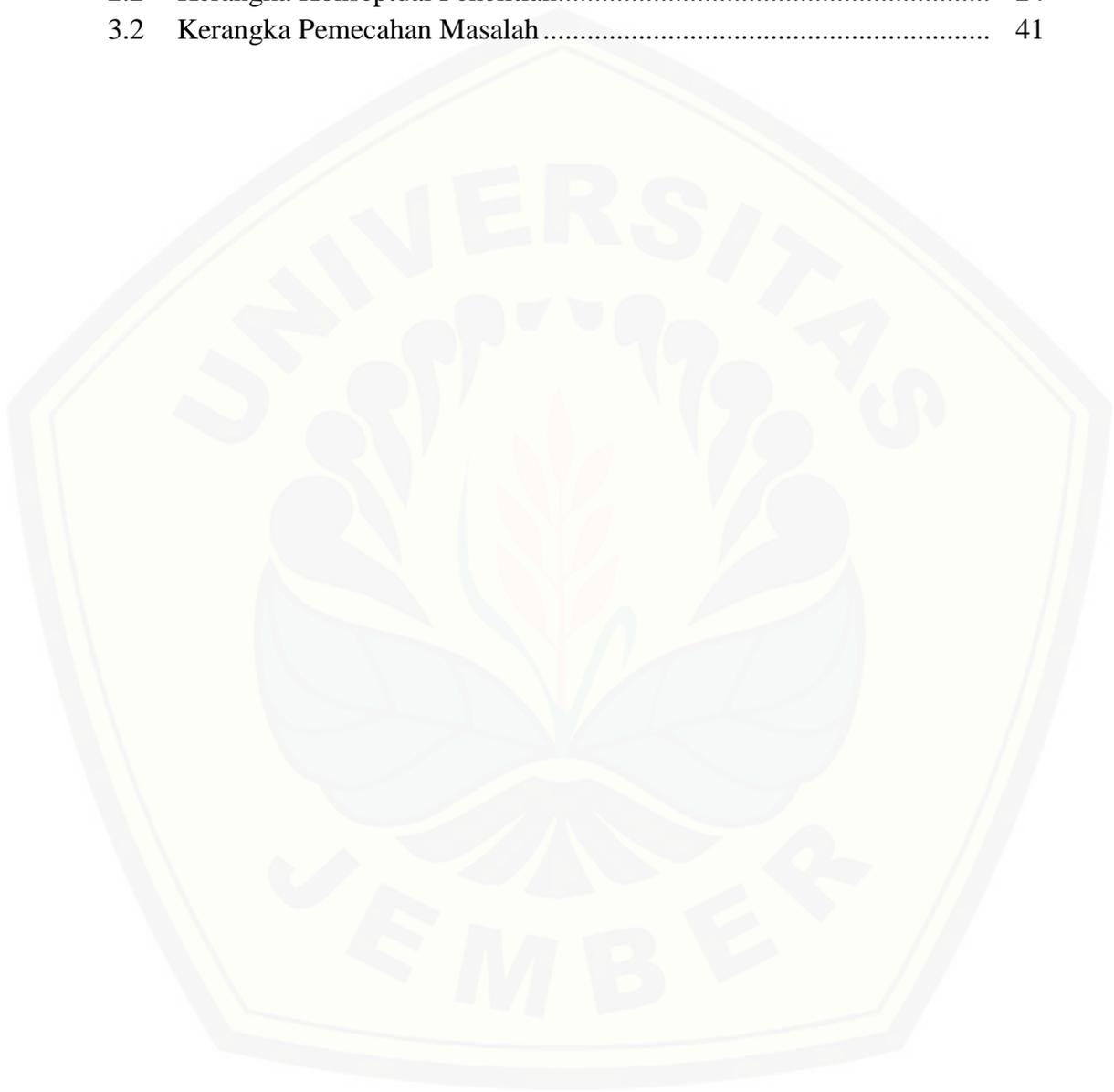
3.10 Uji Hipotesis.....	36
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian.....	38
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 <b>Gambaran Umum Penelitian.....</b>	<b>41</b>
4.1.1 Sejarah .....	41
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan .....	41
4.1.3 Struktur organisasi.....	42
4.1.4 Tugas Pokok .....	43
4.2 Deskripsi Responden .....	46
4.3 Deskripsi Variabel .....	48
4.4 Uji Instrumen Data .....	52
4.5 Analisis Data.....	54
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.7 Hipotesis .....	56
4.8 Pembahasan .....	57
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1.1 Data Pesaing UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso .....	2
1.2 Data Penjualan UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso.....	3
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang .....	22
4.1 Distribusi Frekuensi Umur Responden .....	46
4.2 Distribusi frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	46
4.3 Distribusi frekuensi Status Perkawinan Responden .....	47
4.4 Distribusi frekuensi Masa Kerja karyawan Bagian Pemasaran.....	47
4.5 Distribusi frekuensi jumlah tanggungan keluarga .....	47
4.6 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran UD. Adi Putra Utama Motor Honda .....	48
4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Motivasi kerja ..	48
4.8 Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja Karyawan Bagian Pemasaran UD. Adi Putra Utama Motor Honda .....	49
4.9 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Kemampuan kerja .....	50
4.10 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran UD. Adi Putra Utama Motor Honda .....	51
4.11 Distribusi Frekuensi Kinerja UD. Adi Putra Utama Motor Honda ....	51
4.12 Validitas Instrumen.....	52
4.13 Reliabilitas Intrumen .....	53
4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	54
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	55
4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55

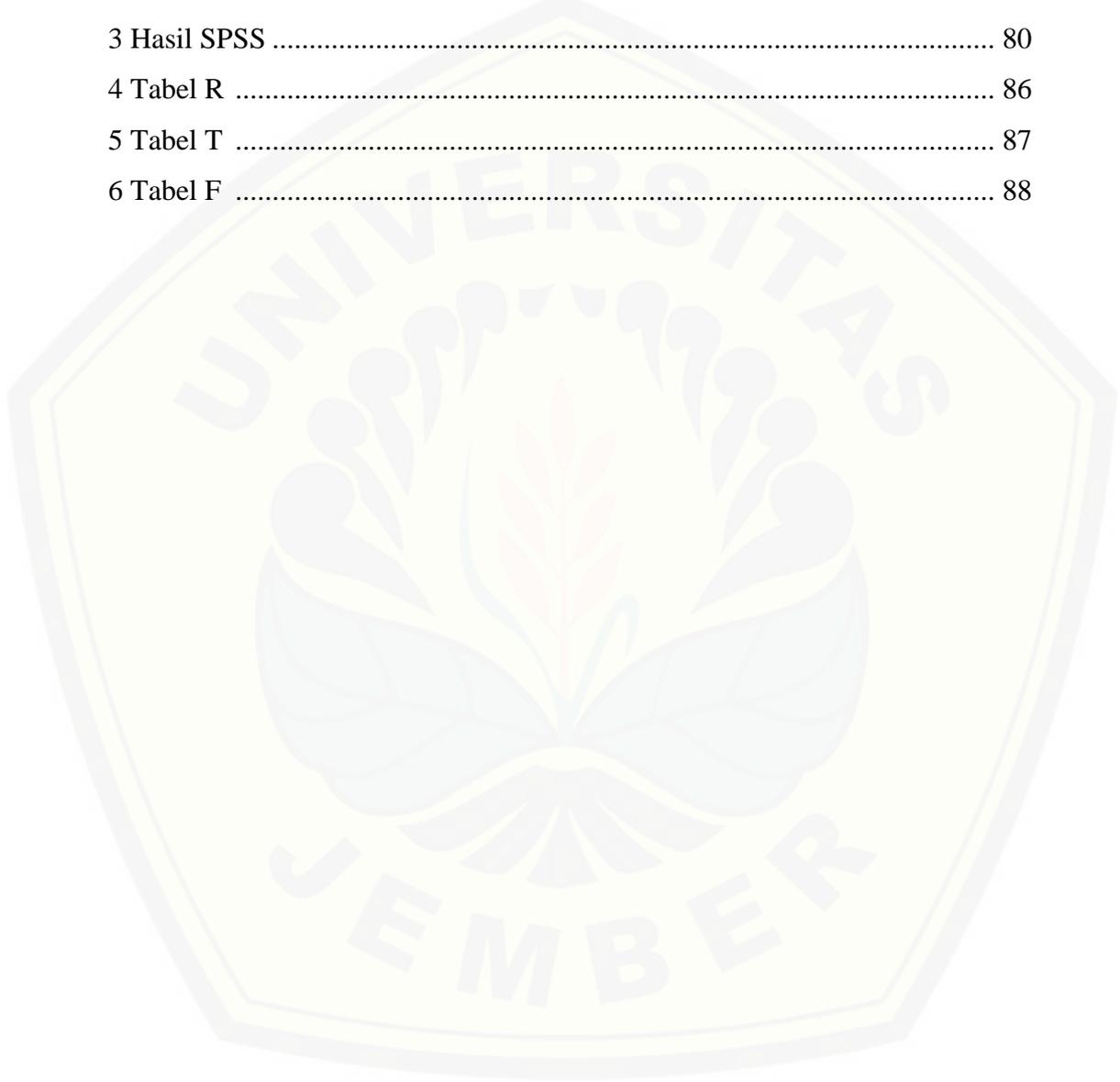
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	9
2.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	24
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	41



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1 Kuesioner .....	71
2 Tabulasi Data .....	75
3 Hasil SPSS .....	80
4 Tabel R .....	86
5 Tabel T .....	87
6 Tabel F .....	88



## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kontribusi besar bagi perkembangannya, sebab karyawan sebagai perencana sekaligus pelaksana dari segala aktifitas perusahaan sehingga tanpa karyawan mustahil suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:22). Kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini penting karena dalam tingkatan tingkat tertentu, kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya motivasi dan sebaliknya kurangnya Motivasi tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan. Keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam organisasi (Gana, 2011).

Menurut Ivancevich (2007:85) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

(Sumarsono, 2004:168). Hasil penelitian Yulius (2014) menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Tinggi rendahnya kemampuan dan motivasi kerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kemampuan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar mereka menyadari bahwa mereka adalah ujung tombak perusahaan, dengan kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi maka akan melakukan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan harapan.

UD Adi Putra merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan sepeda motor. Perkembangan UD Putra Utama sangat pesat karena pada awalnya dealer ini hanya memiliki satu toko dan pada saat ini dealer tersebut mempunyai cabang di beberapa kecamatan yang ada di Bondowoso seperti di kecamatan Wonosari kabupaten Bondowoso. Beberapa perusahaan yang sejenis banyak bermunculan dengan menawarkan beragam pilihan yang variatif. Kondisi ini memaksa manajemen khususnya untuk mengelola aktivitas-aktivitas usahanya secara baik terutama berkaitan dengan sumber daya manusia atau karyawannya agar mampu memenangkan persaingan. Pada persaingan bisnis yang semakin tajam ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang lebih berat. Keberadaan pesaing memicu perusahaan berusaha keras dalam mempertahankan dan memenangkan persaingan. Berikut data pesaing UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso:

Tabel 1.1: Data Pesaing UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso

No	Nama	Alamat
1	Tamansari Motor	JL. KIS Mangunsarkoro
2	Rejeki Motor	Jl. Kis Mangunsarkoro No.280
3	UD. Ahass Roda Mas 1	Jl. Jenderal Ahmad Yani No.191
4	Duta Motor	Jl. Ahmad Yani No.61
5	Gajah Mada Motor UD	Jl. Tenggarang Situbondo No.217

Sumber : data sekunder

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa persaingan UD. Adi Putra Utama bukanlah satu-satunya perusahaan yang bergerak dalam penjualan sepeda motor. Persaingan perusahaan yang sejenis berdampak pada kompetisi yang sangat ketat, hal ini dikarenakan pangsa pasar cenderung sama. Untuk bertahan dari persaingan ini diperlukan terobosan baru dalam mendongkrak penjualan, salah satunya dengan memberikan perhatian kepada karyawan (tenaga penjualan). Tenaga penjualan memainkan peran strategis sebagai penghubung antara konsumen dengan perusahaan yang dapat memberikan alternatif pilihan kepada konsumen, sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi.

Fluktuasi penjualan yang dialami oleh UD. Adi Putra Utama mengindikasikan kemampuan dan motivasi karyawan dalam bekerja, semakin tinggi pencapaian target penjualan yang dicapai maka karyawan cenderung memiliki kemampuan dan motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut data penjualan UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso:

Tabel 1.2: Data Penjualan UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso

No	Bulan	2013	2014	Persentase
1	Januari	85	96	0.7931
2	Februari	78	116	2.7397
3	Maret	68	78	0.721
4	April	107	97	-0.721
5	Mei	139	116	-1.658
6	Juni	117	107	-0.721
7	Juli	195	136	-4.254
8	Agustus	109	105	-0.288
9	September	136	131	-0.36
10	Oktober	148	127	-1.514
11	November	118	141	1.6583
12	Desember	139	137	-0.144
Total		1439	1387	-3.749

Sumber: Data Sekunder UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso

Tabel 1.2 memberikan pemahaman bahwa tingkat penjualan selama tahun 2014 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2013. Pencapaian penjualan paling tinggi terjadi pada bulan Februari meningkat mencapai 2.74%, dan pada bulan Juli mengalami penurunan dari bulan sebelumnya mencapai -4,25%. Kondisi penjualan ini tidak berdiri sendiri melainkan disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah peran karyawan bagian pemasaran. Karyawan

bagian pemasaran memiliki andil besar dalam pencapaian jumlah penjualan. Beberapa hal yang diduga menjadi penyebab fluktuasi pencapaian target penjualan di UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso, salah satunya adalah kompetensi karyawan.

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi meliputi pengetahuan, ketrampilan dan konsep diri karyawan terhadap pekerjaan. Kompetensi karyawan ini berkaitan erat dengan karakteristik yang dimilikinya, salah satu karakteristik tersebut adalah pendidikan. Pendidikan yang pernah ditempuh karyawan berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Pada UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso mengisyaratkan pendidikan terakhir karyawan adalah SMA. Pendidikan karyawan memungkinkan akan berdampak pada kemampuan dalam bekerja terutama pada bagian pemasaran. Kompetensi karyawan yang lulusan SMK pemasaran akan berbeda dengan kompetensi lulusan SMA dalam melakukan penjualan. Lulusan SMK pemasaran memungkinkan memiliki kompetensi yang lebih baik dalam melakukan penjualan karena proses pembelajaran yang diperoleh cenderung aplikatif. Sementara karyawan dengan latar pendidikan SMA dimungkinkan kompetensi yang dimiliki tidak sebaik lulusan SMK pemasaran karena proses pendidikan cenderung teoritis. Kompetensi ini berdampak pada kemampuan dalam penjualan.

Faktor berikutnya adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan UD. Adi Putra Utama merupakan segala sesuatu yang mendorong atau menyebabkan karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja setiap karyawan sangatlah berbeda, beberapa karyawan bekerja hanya sekedar tuntutan bukan kebutuhan sehingga dalam bekerja kurang begitu termotivasi, ada karyawan yang bekerja hanya sebagai batu loncatan sambil menunggu panggilan dari perusahaan lain, terdapat pula karyawan yang sangat bersemangat dalam bekerja karena kebutuhan pribadinya. Beragamnya motivasi kerja karyawan ini diduga akan menjadi pemicu pencapaian target penjualan. Pada Dealer UD Adi Putra Utama Kabupaten Bondowoso pergantian karyawan sering terjadi, banyak karyawan yang berhenti dan mencari pekerjaan lain. Dalam satu tahun terakhir terdapat 2 karyawan yang

berhenti dan diganti dengan karyawan baru. Karyawan baru cenderung masih belajar dan memahami segala karakteristik perusahaan serta tanggung jawabnya. Proses ini akan berdampak pada pencapaian penjualan.

Bedasarkan latar belakang dan fenomena yang ada diperusahaan peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD.Adiputra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan di bahas adalah apakah motivasi kerja dan kemampuan karyawan bagian pemasaran berpengaruh terhadap kinerja di UD.Adiputra Utama Motor Kabupaten Bondowoso?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan bagian pemasaran terhadap kinerja di UD.Adiputra Utama Motor Kabupaten Bondowoso

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

- a. Bagi instansi  
Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di UD.Adiputra Utama Motor Kabupaten Bondowoso.
- b. Bagi akademisi  
Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi penelitian yang sejenis.

c. Bagi peneliti

Memperoleh pengalaman dan menambah pengetahuan praktis yang berharga bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.



## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Menurut Robbins (2001:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Mathis dan Jackson (2001: 89) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat yang terdapat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut Hasibuan (2007:141) mengatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Pendapat lain menurut Siagian (2007: 285) mengatakan motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi merupakan masalah yang kompleks pada organisasi atau instansi, karena motivasi setiap karyawan atau sumber daya manusia berbeda satu sama lain. Manusia merupakan makhluk yang unik baik secara fisik maupun mental. Untuk itu seorang pimpinan harus mengetahui motivasi karyawannya, sebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia, yang akhirnya untuk mencapai tujuan instansi.

Menurut Rivai (2009:837) mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

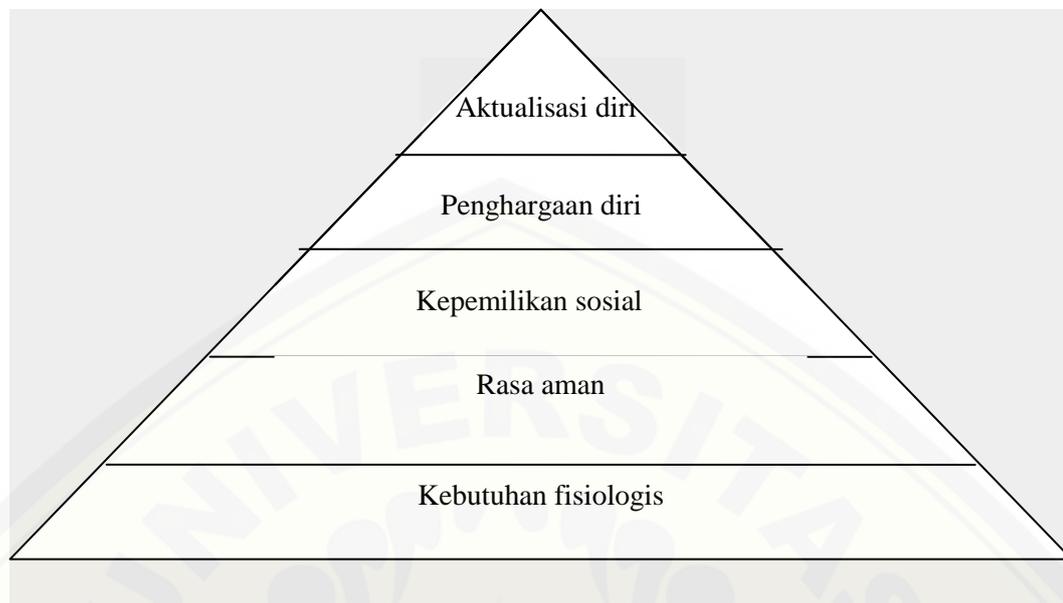
Nawawi (2006:351) menyatakan motivasi adalah dorongan atau semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Kenyataan menunjukkan pula bahwa kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Rivai (2008:458), mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, karyawan menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaiannya. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.



Sumber : Abraham Maslow

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

## 2. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

*McClelland theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan: kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja: kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi: hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja.

## 3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori X dan Y, Douglas McGregor yang dikutip oleh Hasibuan (2003:160) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label x dan positif dengan tanda label y.

- a. Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :
    - 1) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
    - 2) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
    - 3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
    - 4) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.
  - b. Sedangkan Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut :
    - 1) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja, sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal tidak bekerja.
    - 2) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
    - 3) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.
4. *ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)*
- Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:98), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:
- a. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan , seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
  - b. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

- c. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan .

Menurut Siagian (2007:292) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu :

1. Karakteristik Biografi yang meliputi :

- a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
- b. Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para karyawan yang telah menikah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

## 2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

## 3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor – faktor yang dipandanginya sebagai faktor organisasional yang kuat

## 4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

## 5. Nilai – nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

## 6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

## 7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

## 8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas–tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survey dalam bidang masalah tertentu para karyawan . Misalnya penggunaan kuesioner untuk mengetahui tentang kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima selama bekerja Robbins menyebutkan bahwa pengukuran motivasi dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek (Gustiyah, 2009:54) yaitu;

- 1) Mempunyai sifat agresif
- 2) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- 4) Mematuhi jam kerja
- 5) Tugas yang diberikan dapat dislesaikan sesuai kemampuan
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- 7) Kesetiaan dan kejujuran
- 8) Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan
- 9) Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi
- 10) Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

## 2.2 Kemampuan

Menurut Robbins (2006:46) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik. Sedangkan Nugroho (2004:162) menggunakan istilah kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Thoha, (2003 : 119) kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 2001:5-6). Lebih lanjut dikatakan bahwa pembentukannya, kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (2001:5-6), antara lain sebagai berikut. (1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan. (2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan organisasi, memahami tujuan organisasi, memahami target organisasi. (3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

Menurut Englan dan Snell (dalam Swasto, 2003:15) mengemukakan apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan kesanggupan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian karyawan, Paul Hersey dan Blanchard (2001:68) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.

- b. Kemampuan Sosial (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

Selanjutnya Winardi (2002:1) menjelaskan "kemampuan dilain pihak, berhubungan dengan kompetensi seseorang. Selain itu, Winardi (2002:1) menambahkan dengan pengalaman kerja (*workexperience*) sumber daya manusia bersangkutan.

Menurut Gordon (2004:55) "keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor". Dunete (2006:33), mendefinisikan "skill sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat". Jika disimpulkan maka keterampilan (skill) berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*).

Pengetahuan itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan formal. Pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan, dimana diharapkan bahwa dengan pendidikan yang tinggi maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Akan tetapi perlu ditekankan, bukan berarti seseorang yang berpendidikan rendah mutlak berpengetahuan rendah pula. Pengetahuan seseorang tentang suatu objek mengandung dua aspek, yaitu aspek positif dan negatif. Kedua aspek ini yang akan menentukan sikap seseorang semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap makin positif terhadap objek tertentu (Dewi & Wawan, 2010:12). Sedangkan menurut Notoatmodjo, (2005: 50) pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau

hasil tahu seseorang terhadap obyek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya)

Dimensi kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2003:51) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan, yaitu:

- a. Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- c. Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Visualisasi ruang: kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g. Ingatan: kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sementara indikator pengukuran kemampuan fisik mengadaptasi dimensi kemampuan fisik yang dikemukakan oleh Robbins (2001: 53), yaitu:

- a. Faktor-faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan lainnya.
- b. Faktor-faktor keluwesan, meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis.
- c. Faktor-faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

### **2.3 Kinerja**

Siagian (2007:301) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja (*performance*) menunjuk pada prestasi karyawan terhadap tugas yang diberikan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik manakala karyawan tersebut memiliki prestasi yang baik dalam

pelaksanaan tugas yang diembannya. Dalam pengertian tersebut, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:147) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Menurut Dessler dalam Hakim (2012) kinerja merupakan prosedur yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Kinerja menurut Gibson (dalam Handayani, 2012), merupakan hasil kriteria efektifitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Prawirosentono (dalam Dewi, 2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Menurut Robbins dan Judge (2007:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Mangkunegara (2007:67) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Sjafri (2007:155) Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- 1) Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan .
- 2) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan .
- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan , yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- 4) Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat dintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat

dikembangkan.

- 5) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Selanjutnya Dwiyanto (2008:50-51) mengatakan bahwa indikator kinerja birokrasi publik, adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas

Yaitu seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

- 2) Kualitas Layanan

Kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

- 3) Responsivitas

Adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

- 4) Responsibilitas

Menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

- 5) Akuntabilitas

Dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

#### **2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sesuai yang diungkapkan oleh Gibson dan Stoner dalam Sudarwan (2004:15) motivasi kerja merupakan alasan-alasan, dorongan dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Oleh sebab itu,

dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan

Menurut Stoner (dalam Notoatmodjo, 2005:125) kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi. Mangkunegara (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (kinerja)

## **2.5 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Robinson dan John (2008:47) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan. Menurut Thoah (2008:38) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan atau superior. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila karyawan memiliki kompetensi di bidangnya, maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Demikian pula bila motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja.

Wibowo (2010:86) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi karyawan yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Robbin (dalam Simanjuntak, 2005:10) kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalkan karyawan itu. Meskipun seorang

individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan, yaitu menggunakan motivasi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, dan analisis data yang digunakan.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

No	Penelitian	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
1	Ahmad Shiddiq (2013)	Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja bagian penjualan pt. Indofood Sukses Makmur Tbk Tanjung Perak Surabaya	PLS	Motivasi belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Andung Sukoco (2012)	Analisis pengaruh kompetensi tenaga penjual dan sistem kontrol terhadap peningkatan kinerja tenaga penjual Produk Consumer Banking di PT. BRI Syariah KCI Semarang	Regresi Linier Berganda	Kompetensi tenaga penjualan dan sistem kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan
3	Alden Hendra, 2014 (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjual Otomotif di Surabaya	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah 2015

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Shiddiq (2013) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bagian Penjualan PT. Indofood Sukses Makmur TBK. di Tanjung Perak Surabaya. Data diperoleh dari karyawan di bagian penjualan dimana di ambil secara langsung melalui angket dengan cara random sampling dan di olah dengan metode PLS. Dan sasarannya adalah karyawan bagian penjualan PT. Indofood Sukses Makmur TBK. di Tanjung Perak Surabaya. Dari hasil penelitan disini menyebutkan

motivasi belum berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan dengan hasil olah data non signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT.Indofood Sukses Makmur TBK. Dan disini kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andung Sukoco (2012) meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja tenaga penjualan, melalui analisis pengaruh kompetensi tenaga penjual dan sistem kontrol terhadap peningkatan kinerja tenaga penjual. Data dikumpulkan dari 77 responden, dimana respondennya adalah para tenaga penjual dan supervisor/pimpinan unit kerja masing. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode survei. Proses analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi tenaga penjualan dan sistem kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjualan, dengan persamaan regresi kompetensi tenaga penjual = 0,655 Sistem Kontrol = 0,236 dengan taraf signifikansi Sig. ( $p_{value}$ ) masing-masing sebesar 0,000 dan 0,040 ( $p = 0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa kompetensi tenaga penjual dan sistem kontrol berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga penjual pada Consumer Banking di BRI Syariah Kanwil Jateng. Besarnya koefisien determinasi  $R^2$  kedua variabel tersebut terhadap kinerja tenaga penjualan adalah sebesar 0,743. Hal ini menunjukkan bahwa 74,3% variasi kinerja tenaga penjualan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu kompetensi tenaga penjualan dan sistem kontrol. Sedangkan sisanya (25,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model tersebut.

Alden Hendra, 2014. Meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjual Otomotif di Surabaya. Studi ini bertujuan untuk melihat bagaimana motivasi kebutuhan-kebutuhan berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya. Pada penelitian ini digunakan sampel 209 karyawan tenaga penjual otomotif, dan variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah motivasi eksistensi (X1), motivasi keterkaitan (X2), dan motivasi pertumbuhan (X3) kemudian data diolah dengan teknik analisis regresi dengan

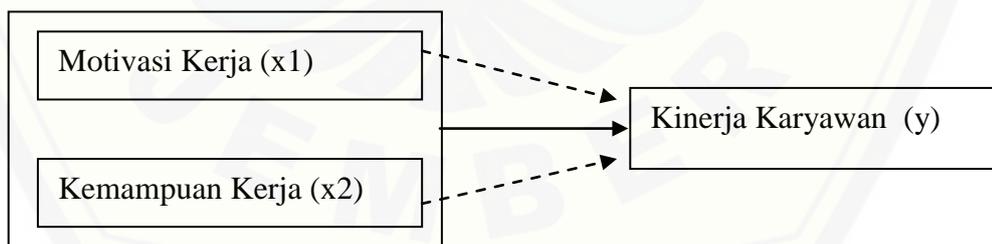
bantuan software SPSS. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa setiap variabel-variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian, jumlah sampel, hasil serta keberadaan variabel bebas. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas kesesuaian kompetensi, dan tingkat pendidikan sedangkan untuk variabel bebas lainnya sama yaitu motivasi.

## 2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan kesempatan atau opportunity (O), untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, manajemen bisa merancang agar karyawannya dapat memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Sedangkan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawannya, manajemen dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui pendidikan atau pelatihan yang relevan dengan bidang tugasnya (Moehariono,2009:61). Hasil penelitian Yulius (2014) menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Mengacu pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan :

————> = Pengujian secara simultan

- - - -> = Pengujian secara parsial

**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian**

## 2.8 Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta teori yang telah dijelaskan pada uraiannya sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_a$  : Motivasi kerja dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di UD. Adiputra Utama Motor



## BAB 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2008:7) “pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada angka atau data kualitatif yang di angkakan”.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan (tidak termasuk koordinator salesman, yang dimaksud adalah para salesman) bagian pemasaran UD. Adiputra Utama Motor sebanyak 47 karyawan. Para salesman dinilai langsung oleh koordinator salesman mengenai motivasi, kemampuan dan kinerja.

Menurut Siregar (2013:30) yang dimaksud dengan sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi di jadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran UD. Adiputra Utama Motor sebanyak 47 karyawan.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan

penelitian. Jenis data yang digunakan merupakan bentuk data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sumber data primer. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada kordinator salesman sebagai responden. Data yang diperoleh merupakan informasi terkait dengan kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan salesman.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan “Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (koOrdinator salesman) untuk dijawabnya”. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap salesman yang sesungguhnya atas suatu permasalahan penelitian.

### 3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

#### 3.5.1 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Variabel bebas atau *independent variabel* yang disimbolkan dengan X, yang terdiri atas: motivasi kerja ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ).
- b. Variabel terikat atau *dependent variabel* yang disimbolkan dengan Y, yaitu kinerja karyawan (Y).

#### 3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun kuisioner penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu :

a. Variabel Bebas

Variabel bebas atau sering disebut variabel independen menurut Sugiyono (2008) adalah "Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ).

1) Motivasi kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja karyawan UD Adi Putra Utama Motor Honda merupakan upaya yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi mengacu pada pendapat Robbin (dalam Gustiyah, 2009;54) adalah sebagai berikut:

- a) Mempunyai sifat agresif. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri tanpa disuruh oleh pimpinan
- b) Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan memiliki banyak cara dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara-cara tertentu
- c) Mematuhi jam kerja. Karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan
- d) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja. Karyawan memiliki cara-cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan
- e) Terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan perusahaan.

2) Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

Kemampuan kerja karyawan UD Adi Putra Utama Motor Honda merupakan kesanggupan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dimensi kemampuan yang dikemukakan oleh Robbin (2003:51) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dan fisik dalam pekerjaan, yaitu:

Kemampuan intelektual meliputi:

- a) Kecerdasan numeris: kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.

- b) Pemahaman verbal: kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- c) Kecepatan perseptual: kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- d) Penalaran induktif: kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e) Penalaran deduktif: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f) Visualisasi ruang: kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- g) Ingatan: kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sementara indikator pengukuran kemampuan fisik mengadaptasi dimensi kemampuan fisik yang dikemukakan oleh Robbins (2003:53), yaitu:

- a) Faktor-faktor kekuatan meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis dan kekuatan lainnya.
- b) Faktor-faktor keluwesan, meliputi keluwesan extent dan keluwesan dinamis.
- c) Faktor-faktor lain meliputi koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina

#### b. Variabel Terikat (Y) Kinerja

Variabel Terikat (Y) adalah akibat variabel yang dipengaruhi (Arikunto, 2011) Dalam penelitian ini variabel terikat dengan simbol (Y) adalah kinerja karyawan . Kinerja karyawan UD Adi Putra Utama Motor Honda merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan bagian pemasaran. Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

- b) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- c) Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
- d) Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat dintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e) Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

### **3.6 Skala Pengukuran Variabel dan Kategorisasi Variabel**

#### **3.6.1 Skala Pengukuran Variabel**

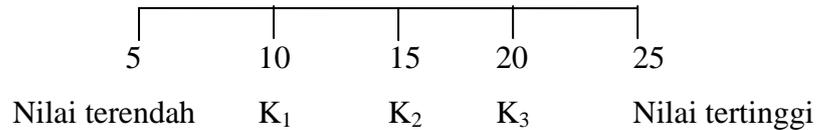
Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008:93). skala likert variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban cukup setuju diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

#### **3.6.2 Kategorisasi Variabel**

- a. Variabel Motivasi Kerja

Penilaian motivasi kerja dengan 5 indikator, maka nilai terendah adalah 5 dan nilai tertinggi 25

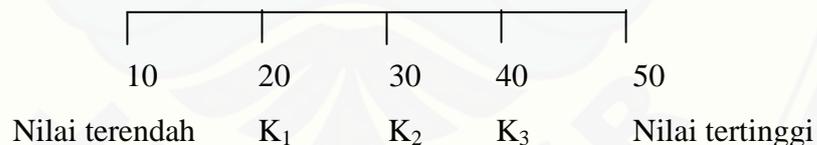


Keterangan :

- 1) Jika  $<K_1$ , dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso adalah sangat rendah.
- 2) Jika  $K_1 - <K_2$ , dapat diartikan bahwa adalah motivasi kerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso rendah.
- 3) Jika  $K_2 - <K_3$ , dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso adalah tinggi.
- 4) Jika  $>K_3$ , dapat diartikan bahwa motivasi kerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso adalah sangat tinggi.

b. Variabel Kemampuan

Penilaian kemampuan dengan 10 indikator, maka nilai terendah adalah 10 dan nilai tertinggi adalah 50



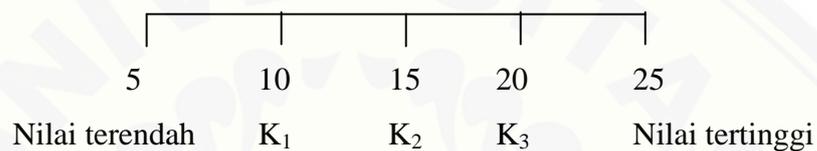
Keterangan :

- 1) Jika  $<K_1$ , dapat diartikan bahwa kemampuan karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso adalah sangat rendah.
- 2) Jika  $K_1 - <K_2$ , dapat diartikan bahwa kemampuan karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso rendah,

- 3) Jika  $K_2 - < K_3$ , dapat diartikan bahwa kemampuan karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso adalah tinggi.
- 4) Jika  $> K_3$ , dapat diartikan bahwa kemampuan karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso adalah sangat tinggi.

f) Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dengan 5 indikator, maka nilai terendah adalah 5 dan nilai tertinggi adalah 25



Keterangan :

- 1) Jika  $< K_1$ , dapat diartikan bahwa kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso adalah sangat rendah.
- 2) Jika  $K_1 - < K_2$ , dapat diartikan bahwa kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso rendah,
- 3) Jika  $K_2 - < K_3$ , dapat diartikan bahwa kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso adalah tinggi.
- 4) Jika  $> K_3$ , dapat diartikan bahwa kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso adalah sangat tinggi.

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid

apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid sedangkan apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai  $r$  hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- $r$  = Koefisien Korelasi
- $n$  = Jumlah sampel
- $X$  = Skor tiap butir
- $Y$  = Skor Total

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = reliabilitas yang dicari
- $n$  = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma^2$  = jumlah varian skor tiap-tiap item

$\sigma^2$  = varian total

### 3.7.3 Uji Normalitas

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnovtest* sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8 Analisis Data

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ), digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013:277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + ei$$

Keterangan :

$a$  = bilangan konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi variabel kemampuan

$b_2$  = Koefisien Regresi variabel motivasi

$X_1$  = kemampuan

$X_2$  = motivasi

Y = kinerja

$e_i$  = Faktor gangguan

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS v.16 *for windows*.

#### 3.9.1 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Menurut Ghazali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL < 0,10 atau TOL > 10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

#### 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ini menyatakan bahwa apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varian satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:105). Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji glesjer (*glesjer test*) atau uji park (*park test*). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji park. Metode uji park yaitu dengan meregresikan nilai residual ( $Ln e_i^2$ ) dengan masing-masing variabel dependen ( $Ln X_1$  dan  $Ln X_2$ ). Kriteria pengujian adalah :

$H_0$  : tidak ada gejala heteroskedastisitas bila  $t$  hitung <  $t$  tabel

$H_a$  : ada gejala heteroskedastisitas bila  $t$  hitung >  $t$  tabel

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

#### 1) Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013:96). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Rumus yang akan digunakan adalah:

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

$R^2$  = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

a)  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

b)  $Sig < \alpha$

c)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ )

d) *Level of significance 5%*

#### 2) Uji t

Analisis uji t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel kemampuan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) karyawan UD Adi Putra Utama Motor. Menurut Ghozali, (2013:95) rumus uji t adalah:

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan :

$t$  =  $t$  hitung

$b_i$  = bobot regresi

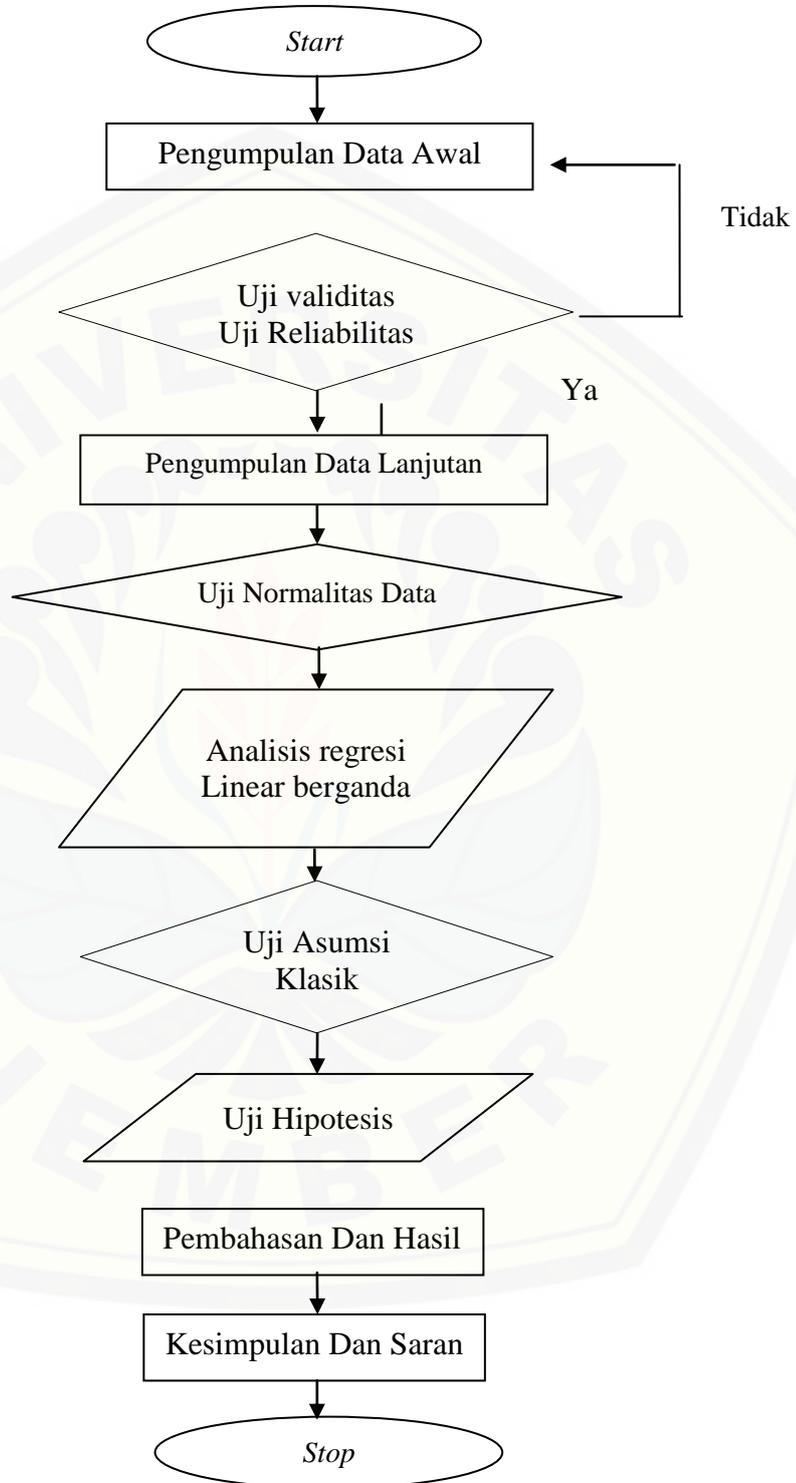
$S_{b_i}$  = standart deviasi dari variabel bebas

Formulasi hipotesis uji  $t$  :

- a)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitu pula sebaliknya.
- Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
  - Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- a) *Level of significance 5 %*

### 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemecahan Masalah

### Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah

a. *Start*

Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian

b. Pengumpulan Data Awal

Merupakan tahap pencarian data awal yang diperlukan untuk mendukung penelitian. Data ini diperoleh dari UD. Adi Putra Utama.

c. Uji Instrumen

Uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui bahwa kuesioner yang dibagikan pada saat penelitian telah valid dan reliabel, jika tidak valid atau tidak reliabel maka dapat dilakukan uji fit model kemudian dicari solusinya melalui data-data lapang yang diperoleh.

d. Pengumpulan data Lanjutan

Merupakan tahap pencarian data lanjutan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang akan digunakan untuk mendukung penelitian.

e. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji normal atau tidaknya data yang diperoleh dari UD. Adi Putra Utama..

f. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

g. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

h. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan beberapa macam alat uji yakni: uji t, uji F, dan uji  $R^2$ . Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh disetiap variabel yang diukur.

i. Pembahasan dan Hasil

Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

j. Kesimpulan dan Saran

Menarik suatu kesimpulan dari analisis data dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.

k. Stop

Menunjukkan berakhirnya penelitian yang telah dilakukan.



## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor besarnya pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) yaitu 37.3%. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor besarnya pengaruh variabel kemampuan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) yaitu 42.5%. Motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor besarnya pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) yaitu 51.2%.

### 5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan praktisi, akademisi, pengambilan kebijakan, pimpinan UD. Adi Putra Utama Motor dan praktisi akademisi, yaitu:

- a. Bagi perusahaan hendaknya meningkatkan motivasi dan kemampuan dengan meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan bagian pemasaran agar karyawan bagian pemasaran memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel persepsi lain, terutama persepsi karyawan, dengan tujuan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan motivasi dan kemampuan karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alden Hendra , 2014. Pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya. *Skripsi*. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
- Ahmad , Shiddiq. 2013. Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja bagian penjualan PT. Indofood sukses makmur tbk Tanjung Perak Surabaya. *Undergraduate thesis, UPN "Veteran" Jawa Timur*
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT Rineka Cipta
- Davis, Gordon. 2004. *Management System Information*. Jakarta: TP. Midas Surya Grafindo
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press
- Gana, Ali Baba, 2011, The Effect of Motivation on Workers Performace (A case Study of Maiduguriflour Mill Ltd. Borno State, Nigeria). *Continental J. Social Sciences, Willolud Journal 4 (2), ISSN: 2141-4265, p. 8-13*
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiyah, Raikan. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyeluhan Perindustrian pada Kantor Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. *Tesis*
- Hadari, Nawawi. 2006. *Evaluasi Kinerja dan Pengawasan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Offset.
- Hakim, Lukman. 2012. Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri No. 1 Tahun Ke-XVII*.
- Handayani, Agustuti. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi

Lampung, Staff Pengajar Jurusan Administrasi Negara Universitas Bandar Lampung. *Jurnal polibisnis, volume 2 no. 1 april 2012.*

Hersey, P., Blanchard, K., and Johnson, D., 2001, *Management of organizational behavior: Leading Human Resources, 8th Edition, Prentice Hall, New Jersey.*

Ivancevich, J. M. et al. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi.* Erlangga: Jakarta.

John A. Pearce II dan Richard B. Robinson, Jr., 2008. *Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi dan Pengendalian.* Jakarta: Salemba Empat

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan,* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Rosda. Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, . Cetakan Ke Tujuh.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.*

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2, Terjemahan,* Jakarta: Salemba Empat.

Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Bogor: Ghalia.

Notoatmodjo, S. 2005, *Promosi kesehatan teori dan Aplikasi,* Jakarta : PT Rineka. Cipta

Veithzal, Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .* PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi,* Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.

- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*, Jakarta: PT Indeks.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*,. Cetakan Keempatbelas, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksar
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sukoco, Andung and Ferdinand, Augusty Tae dan Santosa, Suryono Budi. 2012. Analisis Pengaruh Kompetensi Tenaga Penjualan Dan Sistem Kontrol Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Penjualan Produk Consumer Banking di PT. BRI Syariah KCI Semarang). *Masters thesis, Diponegoro University*.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sonny Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha Ilmu.
- Swasto. B. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Thoha, Miftah. 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wawan, A dan Dewi, M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja.Grafindo Persada
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta

**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**

**Kuesioner Penelitian**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN  
PADA UD. ADI PUTRA UTAMA MOTOR HONDA  
KABUPATEN BONDOWOSO**

**I. Identitas Peneliti**

Nama : Ahmad Lutfi  
NIM : 110810201203  
Fakultas : Ekonomi

**II. Pengantar**

Kuesioner penelitian ini digunakan untuk keperluan penyusunan skripsi dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1/S-1 pada Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada UD. Adi Putra Utama Motor Honda Kabupaten Bondowoso. Peneliti memohon dengan hormat atas keikhlasan dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner tersebut. Kerahasiaan jawaban Saudara tidak akan mempengaruhi citra anda sebagai karyawan di UD. Adi Putra Utama Motor

Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan Saudara dalam menjawab kuesioner penelitian ini dan mohon maaf apabila ada yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Ahmad Lutfi

## KUESIONER

### 1. Karakteristik Responden

- a. Nomor responden : \_\_\_\_\_(Diisi Peneliti)
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Status perkawinan :
- e. Masa Kerja :
- f. Jumlah tanggungan :

### 2. Petunjuk pengisian kuesioner

- A. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
- B. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja.
- C. Setiap variabel memiliki kriteria jawaban yang berbeda, sebagai berikut:

#### 1. Motivasi kerja dengan kriteria:

- a) Sangat Tinggi ( ST ) : skor 5
- b) Tinggi ( T ) : skor 4
- c) Cukup ( C ) : skor 3
- d) Rendah ( R ) : skor 2
- e) Sangat Rendah ( SR ) : skor 1

#### 2. Kemampuan kerja dengan kriteria:

- a) Sangat Tinggi ( ST ) : skor 5
- b) Tinggi ( T ) : skor 4
- c) Cukup ( C ) : skor 3
- d) Rendah ( R ) : skor 2
- e) Sangat Rendah ( SR ) : skor 1

3. Kinerja dengan kriteria:

- a) Sangat Setuju ( SS ) : skor 5
- b) Setuju ( S ) : skor 4
- c) Cukup Setuju ( CS ) : skor 3
- d) Tidak Setuju ( TS ) : skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju ( STS ) : skor 1

D. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

A. Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
1	Upaya karyawan untuk bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan					
2	Upaya karyawan untuk menyederhanakan pekerjaan agar lebih mudah diselesaikan					
3	Upaya saudara datang dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja perusahaan					
4	Upaya karyawan untuk mengerjakan tugas lainnya setelah tugas utama selesai					
5	Upaya karyawan menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan sejawat					

B. Kemampuan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SR	R	C	T	ST
	<b>Intelektual</b>					
1	Kemampuan kerja dalam memperhitungkan waktu pekerjaan dengan sangat tepat					
2	Kemampuan memahami tugas dengan jelas					
3	Kemampuan kerja dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi dengan baik					
4	Kemampuan mencari tahu penyebab dari suatu permasalahan yang dihadapi dalam bekerja dengan tepat					
5	Kemampuan menggunakan logika/penalaran dalam setiap permasalahan kerja yang dihadapi dengan baik					
6	Kemampuan menata kondisi ruangan yang mendukung pekerjaan dengan rapi					
7	Kemampuan mengingat tugas-tugas perusahaan dengan baik					

Fisik						
1	Fisik karyawan kuat dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Fisik Karyawan luwes dalam bekerja					
3	Karyawan memiliki stamina yang baik dalam bekerja					

### C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Kualitas kerja karyawan tercapai dengan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan					
2	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
3	Karyawan ini memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Ketrampilan karyawan dalam bekerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan					
5	Karyawan dapat menjalin hubungan baik dilingkungan kerja melalui komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja					

## LAMPIRAN 2. TABULASI DATA

## TABULASI DATA UMUM

No	Umur	Jenis Kelamin	Perkawinan	Masa Kerja	Jumlah Tanggungan Keluarga
1	2	1	2	1	2
2	1	1	1	2	2
3	1	1	1	1	1
4	1	2	2	1	1
5	2	1	2	1	2
6	3	1	1	1	2
7	1	2	1	1	1
8	1	1	2	2	1
9	2	1	2	1	1
10	1	1	1	1	1
11	1	1	1	2	1
12	2	1	1	2	1
13	1	1	2	1	2
14	1	1	2	2	2
15	1	1	2	1	1
16	2	2	2	1	1
17	1	1	1	1	1
18	1	1	2	1	1
19	1	1	1	1	1
20	2	1	1	1	1
21	1	1	2	1	1
22	1	1	1	1	1
23	1	1	2	3	1
24	2	1	1	1	1
25	1	1	1	2	1
26	2	1	1	1	1
27	1	1	2	1	1
28	1	1	1	2	1
29	1	2	2	1	1
30	1	1	1	1	1
31	2	1	2	1	1
32	1	1	1	1	1

33	2	1	1	2	1
34	1	1	1	1	1
35	1	1	2	2	2
36	1	1	2	1	1
37	1	1	1	1	1
38	1	1	1	2	1
39	1	1	2	1	2
40	1	1	1	2	1
41	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	1
43	2	2	2	3	2
44	1	1	2	1	1
45	1	1	2	1	1
46	1	1	1	2	1
47	1	1	1	1	1

**TABULASI DATA KHUSUS**

No	Motivasi								Kemampuan										Kinerja										
	1	2	3	4	5	Σ	Kategori	Kode	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	Kategori	Kode	1	2	3	4	5	Σ	Kategori	Kode
1	4	4	4	4	4	20	Tinggi	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	43	Sangat Tinggi	4	4	3	4	5	4	20	Tinggi	3
2	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	37	Tinggi	3	4	4	3	5	4	20	Tinggi	3
3	3	2	3	3	2	13	Rendah	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	24	Rendah	2	2	3	3	3	2	13	Rendah	2
4	4	3	3	4	4	18	Tinggi	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	37	Tinggi	3	3	4	4	3	3	17	Tinggi	3
5	3	3	3	3	2	14	Rendah	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	Tinggi	3	3	4	3	5	4	19	Tinggi	3
6	4	4	4	5	4	21	Sangat Tinggi	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	Sangat Tinggi	4	5	4	5	4	4	22	Sangat Tinggi	4
7	4	5	4	4	4	21	Sangat Tinggi	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	41	Sangat Tinggi	4	4	5	5	4	4	22	Sangat Tinggi	4
8	4	4	4	4	4	20	Tinggi	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	39	Tinggi	3	4	4	4	5	4	21	Sangat Tinggi	4
9	3	3	3	2	3	14	Rendah	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	28	Rendah	2	3	2	3	2	3	13	Rendah	2
10	4	5	5	4	5	23	Sangat Tinggi	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46	Sangat Tinggi	4	4	5	5	5	4	23	Sangat Tinggi	4
11	4	5	4	4	4	21	Sangat Tinggi	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43	Sangat Tinggi	4	4	4	3	5	4	20	Tinggi	3
12	4	5	5	4	5	23	Sangat Tinggi	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43	Sangat Tinggi	4	4	5	4	5	4	22	Sangat Tinggi	4
13	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36	Tinggi	3	4	4	3	4	3	18	Tinggi	3
14	4	4	4	4	4	20	Tinggi	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	Sangat Tinggi	4	5	5	4	4	5	23	Sangat Tinggi	4
15	4	4	4	4	4	20	Tinggi	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	Tinggi	3	4	4	4	5	4	21	Sangat Tinggi	4
16	3	4	4	4	4	19	Tinggi	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33	Tinggi	3	4	4	4	4	3	19	Tinggi	3
17	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40	Tinggi	3	4	3	4	4	4	19	Tinggi	3
18	4	4	4	3	3	18	Tinggi	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	Sangat Tinggi	4	4	4	4	4	3	19	Tinggi	3

19	3	2	3	2	3	13	Rendah	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	24	Rendah	2	3	2	3	3	3	14	Rendah	2
20	5	4	5	4	4	22	Sangat Tinggi	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	42	Sangat Tinggi	4	5	4	4	4	4	21	Sangat Tinggi	4
21	4	4	4	3	3	18	Tinggi	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	Tinggi	3	4	4	4	4	4	20	Tinggi	3
22	3	4	4	4	4	19	Tinggi	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35	Tinggi	3	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3
23	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	Sangat Tinggi	4	5	4	4	5	3	21	Sangat Tinggi	4
24	4	5	4	3	3	19	Tinggi	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37	Tinggi	3	4	3	4	4	4	19	Tinggi	3
25	4	4	4	4	4	20	Tinggi	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	26	Rendah	2	3	3	2	3	3	14	Rendah	2
26	2	2	2	3	2	11	Rendah	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	34	Tinggi	3	4	3	4	3	4	18	Tinggi	3
27	3	4	4	3	3	17	Tinggi	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	35	Tinggi	3	3	3	4	4	4	18	Tinggi	3
28	4	5	4	4	4	21	Sangat Tinggi	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	40	Tinggi	3	4	3	3	4	4	18	Tinggi	3
29	3	3	3	4	4	17	Tinggi	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	Tinggi	3	3	4	4	3	4	18	Tinggi	3
30	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	Tinggi	3	3	3	3	4	4	17	Tinggi	3
31	4	3	3	4	4	18	Tinggi	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	37	Tinggi	3	3	4	4	3	3	17	Tinggi	3
32	2	3	2	3	2	12	Rendah	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	Rendah	2	3	3	4	3	2	15	Rendah	2
33	4	3	4	3	3	17	Tinggi	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35	Tinggi	3	4	4	4	3	4	19	Tinggi	3
34	4	5	4	4	4	21	Sangat Tinggi	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	Tinggi	3	4	4	4	4	4	20	Tinggi	3
35	3	4	3	3	3	16	Tinggi	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	Tinggi	3	4	4	4	4	3	19	Tinggi	3
36	3	4	4	3	3	17	Tinggi	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	35	Tinggi	3	4	4	3	4	3	18	Tinggi	3
37	4	4	4	4	4	20	Tinggi	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	Sangat Tinggi	4	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3
38	4	4	3	3	3	17	Tinggi	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	39	Tinggi	3	4	4	3	4	5	20	Tinggi	3
39	5	4	4	4	4	21	Sangat Tinggi	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	38	Tinggi	3	5	4	4	4	4	21	Sangat Tinggi	4
40	2	3	3	2	3	13	Rendah	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	26	Rendah	2	3	3	2	2	3	13	Rendah	2
41	5	4	4	4	4	21	Sangat Tinggi	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	38	Tinggi	3	4	4	5	4	4	21	Sangat Tinggi	4

42	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	Tinggi	3	4	4	5	4	4	21	Sangat Tinggi	4
43	2	2	3	3	2	12	Rendah	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	26	Rendah	2	3	4	3	3	3	16	Tinggi	3
44	3	4	4	4	4	19	Tinggi	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40	Tinggi	3	4	5	5	4	5	23	Sangat Tinggi	4
45	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	Tinggi	3	4	3	4	4	4	19	Tinggi	3
46	4	4	4	3	3	18	Tinggi	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	Sangat Tinggi	4	4	4	4	4	3	19	Tinggi	3
47	3	4	3	4	4	18	Tinggi	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	Tinggi	3	4	4	3	4	4	19	Tinggi	3

## LAMPIRAN 3. HASIL SPSS

## Statistics

		Umur Responden	Jenis Kelami	Status Perkawinan	Masa Kerja	Jumlah Tanggungan Keluarga
N	Valid	47	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0	0

## Frequency Table

## Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-27 Tahun	35	74.5	74.5	74.5
	28-33 tahun	11	23.4	23.4	97.9
	34-39 tahun	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Jenis Kelami

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	89.4	89.4	89.4
	Perempuan	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	26	55.3	55.3	55.3
	Tidak Menikah	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	33	70.2	70.2	70.2
	5-10 Tahun	12	25.5	25.5	95.7
	>10 tahun	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**Jumlah Tanggungan Keluarga**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 keluarga	38	80.9	80.9	80.9
	>4 keluarga	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.949</b>	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	70.45	96.035	<b>.672</b>	.947
Item 2	70.28	94.031	<b>.749</b>	.945
Item 3	70.51	98.038	<b>.572</b>	.948
Item 4	70.49	97.255	<b>.671</b>	.947
Item 5	70.51	95.734	<b>.684</b>	.946
Item 6	70.38	94.676	<b>.672</b>	.947
Item 7	70.38	96.328	<b>.780</b>	.945
Item 8	70.53	96.037	<b>.660</b>	.947
Item 9	70.47	99.124	<b>.557</b>	.948
Item 10	70.23	93.618	<b>.767</b>	.945
Item 11	70.64	98.062	<b>.600</b>	.948
Item 12	70.13	92.809	<b>.794</b>	.945
Item 13	70.17	93.796	<b>.759</b>	.945
Item 14	70.36	96.410	<b>.739</b>	.946
Item 15	70.53	96.211	<b>.678</b>	.947
Item 16	70.28	96.596	<b>.726</b>	.946
Item 17	70.32	97.179	<b>.624</b>	.947
Item 18	70.36	97.932	<b>.528</b>	.949
Item 19	70.19	95.289	<b>.702</b>	.946
Item 20	70.40	97.855	<b>.607</b>	.948

## Frequency Table

## Statistics

		Motivasi Kerja karyawan Bagian pemasaran	Kemampuan Kerja karyawan Bagian pemasaran	Kinerja karyawan Bagian pemasaran
N	Valid	47	47	47
	Missing	0	0	0

## Motivasi Kerja karyawan Bagian pemasaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	17.0	17.0	17.0
	Tinggi	29	61.7	61.7	78.7
	Sangat Tinggi	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Kemampuan Kerja karyawan Bagian pemasaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	14.9	14.9	14.9
	Tinggi	28	59.6	59.6	74.5
	Sangat Tinggi	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

## Kinerja karyawan Bagian pemasaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	12.8	12.8	12.8
	Tinggi	28	59.6	59.6	72.3
	Sangat Tinggi	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

**UJI ASUMSI KLASIK  
NORMALITAS DATA**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32718562
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.073
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.811</b>

a. Test distribution is Normal.

**Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja karyawan Bagian pemasaran	<b>.440</b>	<b>2.274</b>
	Kemampuan Kerja karyawan Bagian pemasaran	<b>.440</b>	<b>2.274</b>

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Bagian pemasaran

**UJI HETEROKEDASTISITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.206	.794		1.520	.136
	Motivasi Kerja karyawan Bagian pemasaran	.008	.058	.031	<b>.137</b>	.892
	Kemampuan Kerja karyawan Bagian pemasaran	-.007	.031	-.054	<b>-.238</b>	.813

a. Dependent Variable: Abresid

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Kerja karyawan Bagian pemasaran, Motivasi Kerja karyawan Bagian pemasaran <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan Bagian pemasaran

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 <sup>a</sup>	.534	.512	.436

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja karyawan Bagian pemasaran, Motivasi Kerja karyawan Bagian pemasaran

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.581	2	4.791	<b>25.166</b>	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.376	44	.190		
	Total	17.957	46			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja karyawan Bagian pemasaran, Motivasi Kerja karyawan Bagian pemasaran

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan Bagian pemasaran

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.692	.352		1.964	.056
	Motivasi Kerja karyawan Bagian pemasaran	.373	.135	.373	<b>2.759</b>	<b>.008</b>
	Kemampuan Kerja karyawan Bagian pemasaran	.425	.133	.431	<b>3.190</b>	<b>.003</b>

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Bagian pemasaran

## LAMPIRAN 4. TABEL R

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
25	0.323	0.380	0.445	0.486	0.597
26	0.317	0.373	0.437	0.478	0.588
27	0.311	0.367	0.429	0.470	0.579
28	0.306	0.361	0.422	0.462	0.570
29	0.300	0.355	0.415	0.455	0.562
30	0.296	0.349	0.409	0.448	0.554
31	0.291	0.344	0.403	0.442	0.546
32	0.286	0.338	0.397	0.435	0.539
33	0.282	0.333	0.391	0.429	0.532
34	0.278	0.329	0.386	0.423	0.525
35	0.274	0.324	0.381	0.418	0.518
36	0.270	0.320	0.376	0.412	0.512
37	0.267	0.316	0.371	0.407	0.506
38	0.263	0.312	0.366	0.402	0.500
39	0.260	0.308	0.362	0.397	0.495
40	0.257	0.304	0.357	0.393	0.489
41	0.254	0.300	0.353	0.388	0.484
42	0.251	0.297	0.349	0.384	0.479
43	0.248	0.294	0.345	0.380	0.474
44	0.245	0.290	0.342	0.376	0.469
45	0.242	0.287	0.338	0.372	0.464
46	0.240	0.284	0.334	0.368	0.460
47	0.237	0.281	0.331	0.364	0.455
48	0.235	0.278	0.328	0.361	0.451
49	0.232	0.275	0.324	0.357	0.447
50	0.230	0.273	0.321	0.354	0.443

LAMPIRAN 5. TABEL T

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	

LAMPIRAN 6. TABEL F

UJI F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)			
	1	2	3	4
16	4.49	3.63	3.24	3.01
17	4.45	3.59	3.20	2.96
18	4.41	3.55	3.16	2.93
19	4.38	3.52	3.13	2.90
20	4.35	3.49	3.10	2.87
21	4.32	3.47	3.07	2.84
22	4.30	3.44	3.05	2.82
23	4.28	3.42	3.03	2.80
24	4.26	3.40	3.01	2.78
25	4.24	3.39	2.99	2.76
26	4.23	3.37	2.98	2.74
27	4.21	3.35	2.96	2.73
28	4.20	3.34	2.95	2.71
29	4.18	3.33	2.93	2.70
30	4.17	3.32	2.92	2.69
31	4.16	3.30	2.91	2.68
32	4.15	3.29	2.90	2.67
33	4.14	3.28	2.89	2.66
34	4.13	3.28	2.88	2.65
35	4.12	3.27	2.87	2.64
36	4.11	3.26	2.87	2.63
37	4.11	3.25	2.86	2.63