



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. PITSTOP GRESIK**

THE INFLUENCE OF WORK ABILITY AND MOTIVATION TO CV.  
PITSTOP GRESIK EMPLOYEE PERFORMANCE

**SKRIPSI**

Oleh :

Febiantoro

NIM. 140810201195

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
CV. PITSTOP GRESIK**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

**SKRIPSI**

Oleh :

Febiantoro

NIM. 140810201195

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

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

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Febiantoro  
Nim : 140810201195  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Pitstop Gresik.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya 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 saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 16 Januari 2019

Yang menyatakan,

Febiantoro  
NIM. 140810201195

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi  
terhadap Kinerja Karyawan CV. Pitsop Gresik  
Nama Mahasiswa : Febiantoro  
Nomor Induk Mahasiswa : 140810201195  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 21 Januari 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

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

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

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1- Manajemen

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

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN CV. PITSTOP GRESIK**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama Mahasiswa : Febiantoro**  
**NIM : 140810201195**  
**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**24 Januari 2019**

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 : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. : (.....)**  
**NIP. 197912212008122002**

**Anggota : Drs. Didik Pudjo Musmedi, M.S. : (.....)**  
**NIP. 19661020 199002 2 001**



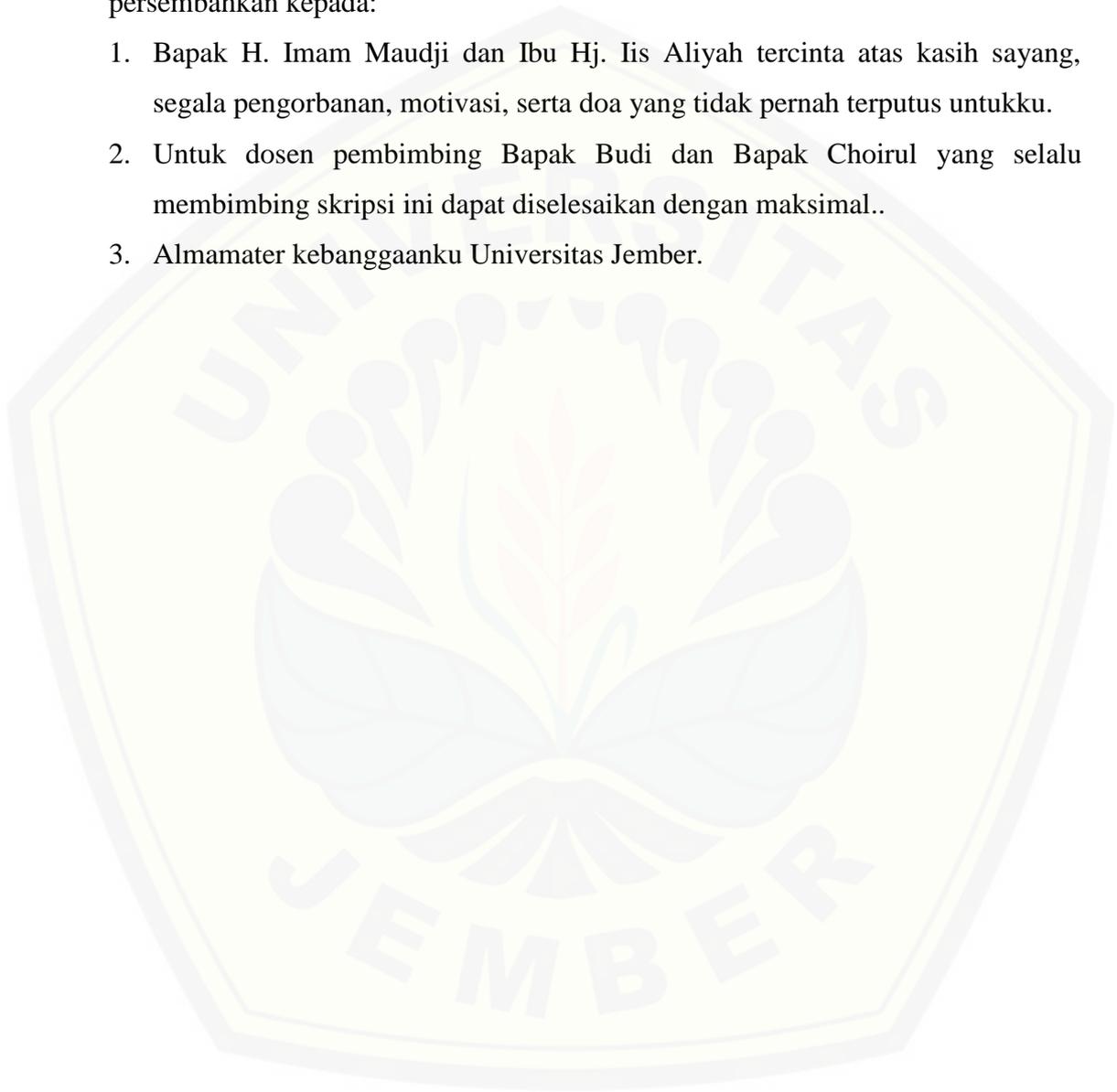
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA**  
**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW, dengan bangga skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak H. Imam Maudji dan Ibu Hj. Iis Aliyah tercinta atas kasih sayang, segala pengorbanan, motivasi, serta doa yang tidak pernah terputus untukku.
2. Untuk dosen pembimbing Bapak Budi dan Bapak Choirul yang selalu membimbing skripsi ini dapat diselesaikan dengan maksimal..
3. Almamater kebanggaanku Universitas Jember.



**MOTTO**

“Jika saya mencoba yang terbaik dan saya gagal, yah, setidaknya saya sudah mencoba yang terbaik”  
(Steve Jobs)

“Saat usia muda, buatlah kesalahan. Jangan khawatir!  
Anda jatuh, anda bangkit, anda jatuh lagi, nikmatilah!  
Anda masih muda, nikmati pertunjukannya!”  
(Jack Ma)

“Sayangi dan cintailah orang tua, karena mereka akan membimbingmu ke jalan yang benar”  
(Febiantoro)

“Cinta bukanlah bertahan seberapa lama. Tetapi seberapa jelas dan ke arah mana”  
(Emha Ainun Nadjib)

“*Break the limits*”  
(Gusion MLBB)

## RINGKASAN

**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Pitstop Gresik;** Febiantoro; 140810201195; 2019; 46 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi diharapkan sumber daya manusianya dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Apabila sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka segala kegiatannya akan lebih mudah. Berkualitas tidaknya sumber daya manusia suatu organisasi dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja. Begitu pula dalam usaha cafe, cafe harus mempunyai sumber daya manusia yang baik agar proses kerjanya dapat berjalan lancar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Pitshop Gresik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sumber data sekunder berupa gambaran umum, jumlah karyawan dan informasi tentang perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Pitshop Gresik. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus karena jumlah populasi karyawan pada CV Pitshop Gresik kurang dari 100 sehingga responden pada penelitian ini diambil semua, yaitu karyawan sebanyak 40 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang digunakan yaitu kemampuan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Pitshop Gresik.

## SUMMARY

**The Influence of Work Ability and Motivation to CV. Pitstop Gresik Employee Performance;** Febiantoro; 140810201195; 2019; 46 pages; Department of Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The progress of a company is determined by the quality of its human resources, so it is very important for a company to pay attention to the quality of human resources in this case is its employees. Prepare human resources to face a future filled with global challenges and increasingly rapid technological changes, by building and developing expertise and capabilities, which in turn will improve the quality of human resources themselves. Human resources are one of the important aspects in achieving the purpose of an organization. An organization is expected to be able to carry out its tasks effectively and efficiently. If an organization has quality human resources, then all activities will be easier. The quality of the human resources of an organization can be seen from its productivity at work. Similarly, in a cafe, cafe business must have good human resources so that the work process can run smoothly.

This study aims to determine the influence of ability and motivation on the performance of CV employees. Pitshop Gresik. This type of research is quantitative research. Data sources used are primary data and secondary data. Sources of data obtained from the distribution of questionnaires in the form of statements relating to research variables. Secondary data sources in the form of an overview, number of employees and information about the company. The population in this study were all employees of CV. Pitstop Gresik. While sampling uses the census method because the number of employee population at CV. Pitstop Gresik is less than 100 so that the respondents in this study were taken all, namely employees as many as 40 people. The method of data analysis uses multiple linear regression analysis.

The results showed that the variables used were ability and compensation affecting the performance of CV. Pitstop Gresik employees.

## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi pada Kinerja Karyawan CV. Pitstop Gresik”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada.

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Drs Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Chairul Shaleh, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan pengarahan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D. Ema Desia Prajitiasari, S.E., MM dan Drs. Didik Pudjo, M.S. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya hingga menyelesaikan studi ini.
7. Mama dan Papa
8. Seluruh keluarga besar yang memberikan dukungan.
9. Guru-guru dari MI, SMP, SMA.
10. Sahabat Sutris Family, Moh Zulfi Kurniawan, , Derry Cahya, Umar Djamal Amar, Dimas Yulianto, Alfin, Dwi Ananta Irwinsyah, Taufik Hidayat, Giri Seto, Adam Emhil, Trebi Mersinanda, Vandy, Brylian Alif, Faradhin Warid, Gary Yulisetyawan, Wildanis Syauqi, Sahril, Fariz Pradana, Ahyar, Farahdyaz, Erica Febianti, Sylfia Febrian, dan Ajeng Sari.
11. Teman seperjuangan di Jurusan Manajemen 2014 Universitas Jember.
12. Teman push rank MLBB dan PUBGM yang selalu semangat menuju tier tertinggi.
13. Evita Ryani yang selalu memberikan semangat sepenuh hati.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidaklah sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kemajuan penulisan berikutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 16 Januari 2019

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Perumusan Masalah</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>5</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Landasan Teori</b> .....	<b>6</b>
2.1.1 Kemampuan kerja .....	6
2.1.2 Motivasi .....	8
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	13
<b>2.2 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>15</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	<b>18</b>
<b>2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>19</b>
2.4.1 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	19
2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	19
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	<b>20</b>
<b>3.2 Populasi dan Sampel</b> .....	<b>20</b>
3.2.1 Populasi .....	20
3.2.2 Sampel .....	20
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data</b> .....	<b>20</b>
3.3.1 Jenis Data .....	20
3.3.2 Sumber Data .....	21
<b>3.4 Metode Pengumpulan Data</b> .....	<b>21</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel</b> .....	<b>22</b>

	Halaman
<b>3.6 Definisi Operasional</b> .....	<b>22</b>
3.6.1 Variabel Bebas ( <i>Independen Variabel</i> ) .....	22
3.6.2 Variabel Terikat ( <i>Dependen Variabel</i> ) .....	24
<b>3.7 Skala Pengukuran Variabel</b> .....	<b>24</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data</b> .....	<b>25</b>
3.8.1 Uji Instrumen .....	25
3.8.2 Uji Regresi Linier Berganda .....	27
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	27
3.8.4 Uji Hipotesis .....	28
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	<b>29</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>32</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian</b> .....	<b>32</b>
<b>4.2 Deskriptif Karakteristik Responden</b> .....	<b>32</b>
<b>4.3 Deskripsi Variabel Penelitian</b> .....	<b>34</b>
4.3.1 Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) .....	34
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	35
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	36
<b>4.4 Uji Instrumen</b> .....	<b>36</b>
4.4.1 Uji Validitas .....	36
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	37
4.4.3 Uji Normalitas Data .....	38
<b>4.5 Regresi Linier Berganda</b> .....	<b>38</b>
<b>4.6 Uji Asumsi Klasik</b> .....	<b>39</b>
4.6.1 Uji Multikolinieritas.....	39
4.6.2 Uji Heterokedastisitas .....	40
<b>4.7 Uji Hipotesis</b> .....	<b>40</b>
4.7.1 Uji t .....	41
<b>4.8 Pembahasan</b> .....	<b>41</b>
4.8.1 Pengaruh Kemmapuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	41
4.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	43
<b>4.9 Keterbatasan Penelitian</b> .....	<b>44</b>
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>45</b>
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	<b>45</b>
<b>5.2 Saran</b> .....	<b>45</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>49</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	17
4.1 Umur Responden .....	33
4.2 Jenis Kelamin .....	33
4.3 Pendidikan Terakhir .....	33
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kemampuan ...	34
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Motivasi.....	35
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja .....	36
4.7 Hasil Uji Validitas .....	37
4.8 Hasil uji Reliabilitas .....	37
4.9 Hasil Uji Normalitas .....	38
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	39
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	40
4.12 Hasil Uji t .....	41

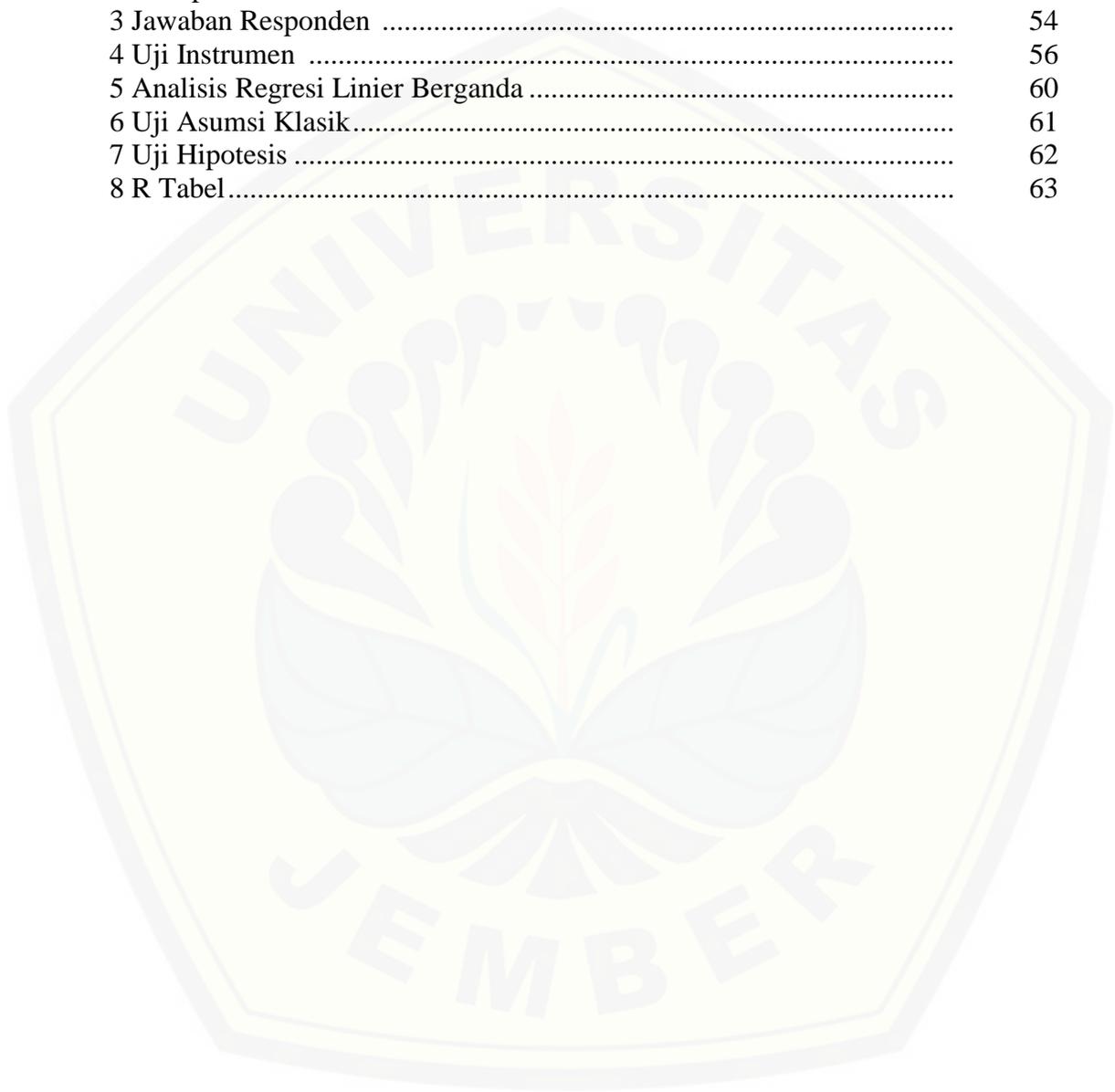
**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	18
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	30
4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	40



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian .....	49
2 Rekapitulasi Kuesioner .....	53
3 Jawaban Responden .....	54
4 Uji Instrumen .....	56
5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
6 Uji Asumsi Klasik .....	61
7 Uji Hipotesis .....	62
8 R Tabel .....	63



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan usaha cafe di era sekarang pada setiap daerah di Indonesia semakin pesat. Indonesia sendiri mayoritas masyarakatnya tergolong ke dalam masyarakat yang konsumtif. Termasuk juga dengan Kabupaten Gresik, tak heran apabila beberapa pengusaha di Gresik menganggap bahwa usaha cafe memiliki prospek yang baik. Para pengusaha cafe dituntut untuk dapat terus meningkatkan kualitas usahanya agar dapat bersaing dengan usaha cafe yang lainnya. Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam usaha cafe adalah aspek sumber daya manusianya.

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin pesat, dengan membangun dan mengembangkan keahlian serta kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi diharapkan sumber daya manusianya dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Apabila sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka segala kegiatannya akan lebih mudah. Berkualitas tidaknya sumber daya manusia suatu organisasi dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja. Begitu pula dalam usaha cafe, cafe harus mempunyai sumber daya manusia yang baik agar proses kerjanya dapat berjalan lancar.

Faktor penting dalam keberhasilan kinerja karyawan suatu perusahaan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah

suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160). Hal ini disebabkan dalam hal suatu perusahaan terdiri dari individu individu berlatar belakang kehidupan berbeda beda satu sama lain, dan memiliki tujuan berbeda dengan tujuan perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dapat diartikan kinerja karyawan adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang. Kinerja karyawan seseorang sangatlah penting dalam usaha cafe, karena hal tersebut berpengaruh terhadap banyaknya pelanggan yang dapat dilayani dengan baik oleh pekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan motivasi.

Soehardi (2003:24) mendefinisikan kemampuan adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh selama sejak lahir, proses belajar, dan dari pengalaman. Kemampuan juga dapat diartikan bagaimana seorang karyawan dapat menyelesaikan persoalan yang ada pada perusahaan. Hermawati (2012) mengemukakan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik akan dapat menyelesaikan tugasnya lebih efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2001) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Hermawati (2012) mengungkapkan bahwa kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Begitu pula pada usaha cafe, karyawan cafe dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai agar dapat menyelesaikan

tugasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan cafe tersebut.

Dalam bukunya, Bangun (2012:312) mendefinisikan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah tentang dorongan yang membuat seseorang dapat melaksanakan tugas yang diberikan agar tujuan dapat tercapai. Senen dan Solihat (2008) menyatakan Untuk dapat mencapai target yang diharapkan, maka motivasi harus mampu mendukung karyawan untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki motivasi yang baik, maka karyawan akan lebih mengerti dengan kondisi kerjanya sehingga akan berusaha keras dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Senen dan Solihat (2008), Hamali (2013), dan Rahmawati (2013) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugasnya lebih baik daripada karyawan dengan motivasi yang rendah. Hamali (2013) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Selain motivasi, yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan itu sendiri.

Kedua faktor tersebut memang sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan cafe. Peneliti memilih cafe CV. Pitstop Gresik sebagai lokasi penelitian. CV. Pitstop Gresik adalah cafe yang sudah memiliki tiga cabang di daerah Jl. Panglima Sudirman, Perumahan Pondok Permata Suci, dan Pom Bunder Gresik. CV. Pitstop Gresik akan membuka cabang ke empatnya pada tahun 2019. CV. Pitstop adalah cafe yang tidak pernah sepi dikunjungi oleh para pelanggannya. Bisa dibilang CV. pitstop Gresik adalah primadona di kota gresik dikarenakan menunya yang bervariasi dan harganya yang sangat terjangkau.

Kinerja karyawan CV. Pitstop Gresik bisa dikatakan bagus karena kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan. Kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan seperti mampu menyajikan menu yang dipesan oleh konsumen dengan sangat memuaskan, dan para karyawan mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja maupun pelanggan yang datang di café tersebut. Motivasi yang dimiliki karyawan CV. Pitstop Gresik dapat dikatakan bagus dikarenakan mayoritas karyawan terlihat semangat dalam bekerja, dan bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. CV Pitstop Gresik sendiri memiliki menu yang bervariasi dan harga yang murah, dengan pelayanan yang sangat memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas tentang pentingnya kinerja karyawan yang baik pada usaha café, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hal tersebut. Objek penelitian ini adalah CV Pitstop Gresik yang merupakan café yang ada di Gresik. Peneliti mengambil variabel kemampuan, motivasi, dan kinerja untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Kerjadan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Pitstop Gresik**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditarik beberapa permasalahan diantaranya adalah :

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pitstop Gresik?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pitstop Gresik?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diantaranya:

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pitstop Gresik.
- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Pitstop Gresik.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi pengelola CV. Pitstop Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak pengelola jasa dalam menetapkan kebijakan-kebijakan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi dan acuan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kemampuan Kerja

##### a. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan keberhasilan seseorang dalam dunia pekerjaan. Menurut Soephrihanto (2002: 71), kemampuan adalah segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan. Kemampuan kerja adalah prasyarat bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas secara memadai. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari Fremont dan Rozenwig (2001: 47) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan sumber daya yang kritis dan pokok. Menurut Thoha (2007) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2001) menyebutkan bahwa kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja merupakan sumber daya dan potensi manusia untuk dapat berbuat sesuatu guna memenuhi tuntutan organisasi yang membawahnya secara efektif dan efisien.

##### b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan ketrampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan

ketrampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soegiyono (2007: 105), untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi:

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga informasi.
2. Upaya meningkatkan rasio dan fisik, ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan, dan tekanan dalam pekerjaan, sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang yang telah memiliki kemampuan kerja bisa dipekerjakan, agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan pada masyarakat.

Melalui pengembangan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor ketrampilan (*skill*).

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

d. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat diketahui melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seseorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujaun.

### 3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 1998).

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998).

#### 2.1.2 Motivasi

##### a. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahannya atau pengikut. Dari beberapa literatur, para ahli memberikan pengertian motivasi yang berbeda beda tergantung dari sudut pandang mereka masing-masing. Hal ini dapat dilihat menurut Widjaja (1986:11), motivasi adalah perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Manullang dalam buku sumber daya manusia mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut. (Manulang : 2000: 14). Motivasi

adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan perkataan lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam masyarakat. Menurut Simamora (2004: 456), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls di dalam diri individu.

Berdasarkan pengembangan tersebut karyawan dapat memotivasi dirinya agar bisa memberikan dorongan yang terbaik untuk perusahaan, sehingga target yang diberikan oleh perusahaan tercapai dengan maksimal.

Diery dalam buku *Beginning to Unlock The Black Box In The Hr Form Performance Relationship* berpendapat bahwa “Motivasi terdiri dari 4 dimensi:

1. Evaluasi Kinerja

Kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Kenaikan Gaji

Dengan kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja

3. Bonus

Dengan pemberian bonus, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.

4. Kesempatan Promosi

Pemberian promosi yang sama setiap karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan” (Gardner : 2001 : 65)

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Edwin B. Flippo (1984:115) ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi:

1. Upah

Upah merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan-kebutuhan fisiologis keterjaminan dan egoistic

2. Keterjaminan pekerjaan

Karena ancaman dari perubahan teknologis, keinginan ini sangat mendapat prioritas untuk banyak karyawan dan serikat buruh. Kebutuhan akan keterjaminan umum yang mendasari juga sangat mendapat prioritas dalam hirarki kebutuhan yang dikemukakan Maslow

3. Teman-teman sekerja yang menyenangkan (*congenial associates*)

Keinginan ini berasal dari kebutuhan sosial untuk berteman dan diterima. Manajemen dapat membantu proses itu dengan program perkenalan yang direncanakan dan dilaksanakan secara hati-hati, penyediaan sarana sosialisasi melalui periode istirahat dan program rekreasi, dan dorongan untuk membentuk tim-tim kerja melalui tata letak tempat kerja yang tepat dan prosedur-prosedur kerja yang mempertimbangkan hubungan antar manusia.

4. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan (*credit for work done*)

Keinginan ini berasal dari pengelompokan kebutuhan secara egoistic dan dapat dipenuhi oleh manajemen melalui pujian lisan atas pekerjaan yang unggul, imbalan berupa uang untuk saran-saran, dan pengakuan umum melalui pemberian hadiah, pemberitaan dalam surat-surat kabar karyawan, dan yang semacam itu.

5. Pekerjaan yang berarti (*a meaningful job*)

Keinginan ini berasal baik dari kebutuhan akan penghargaan maupun dorongan kearah perwujudan diri dan prestasi. Ini adalah keinginan yang sangat sulit untuk dipuaskan khususnya dalam organisasi-organisasi besar yang mempunyai pembagian kerja yang rinci dan jalur perakitan (*assembly line*) yang kecepatannya diatur secara mekanis.

6. Kesempatan untuk maju (*opportunity to advance*)  
Tidak semua karyawan ingin maju. Beberapa orang merasakan kebutuhan-kebutuhan sosial lebih kuat daripada kebutuhan-kebutuhan *egoistic*. Namun, sebagian besar karyawan ingin mengetahui bahwa kesempatan untuk itu ada jika mereka ingin menggunakannya. Perasaan ini dipengaruhi oleh tradisi budaya dalam hal kebebasan dan kesempatan.
7. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik  
Keinginan akan kondisi kerja yang baik juga didasari oleh banyak kebutuhan. Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan keamanan. Perlengkapan tertentu, seperti meja, permadani, merupakan lambang-lambang status yang menunjukkan bagaimana pentingnya kedudukan seseorang.
8. Kepemimpinan yang mampu dan adil (*competent and fair leadership*)  
Keinginan akan kepemimpinan yang baik dapat berasal dari kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan keterjaminan. Kepemimpinan yang baik turut menjamin bahwa organisasi yang bersangkutan dan pekerjaannya akan terus hidup.
9. Perintah dan pengarahan yang masuk akal (*reasonable orders and directions*)  
Perintah merupakan komunikasi resmi dari tuntutan organisasi. Pada umumnya, perintah tersebut harus berkaitan dengan keadaan yang diperlukan, dapat dilaksanakan, lengkap tapi tidak dirinci secara berlebihan, jelas dan singkat, dan disampaikan dengan cara yang merangsang sikap menerima.
10. Organisasi yang relevan dari segi sosial (*a socially relevant organization*)  
Kecenderungan sosial yang semakin menaruh harapan pada organisasi-organisasi swasta, juga mempengaruhi pengharapan para karyawan.

c. Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2006: 152) menyatakan bahwa manusia memiliki lima jenis kebutuhan fisiologis, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang utama dalam setiap hal yang diperlukan manusia dan memiliki kekuatan tertinggi dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Setiap orang akan berperilaku dengan cara tertentu untuk

memenuhi kebutuhan tubuh dasar seperti kelaparan, haus, tempat tinggal dan pakaian.

## 2. Kebutuhan Keamanan (*Security Needs*)

Begitu kebutuhan fisiologis seseorang sudah terpenuhi, kebutuhan akan keamanan muncul. Kebutuhan ini terkait dengan hal berikut:

- a) Setiap pekerja yang dilakukan aman dan bebas dari bahaya fisik.
- b) Keinginan individu untuk bebas dan bekerja untuk menjaga diri.
- c) Kebutuhan keselamatan juga terkait hubungan dengan karyawan / majikan yang ramah dan bebas dari ancaman keamanan kerja.
- d) Harus ada kepastian dalam pekerjaan dan tidak adanya tindakan sewenang-wenang dari manajemen / perusahaan.
- e) Kebijakan administrasi suatu organisasi harus mencakup berbagai hal terkait dengan keselamatan seseorang seperti gaji, pensiun, asuransi, dan uang penghargaan. Individu harus diberi kesempatan untuk memilih pekerjaan sehingga karyawan mendapat kepuasan. Karyawan juga harus diberi keamanan yang memadai agar tidak dipecat, *suspend* atau diturunkan pangkatnya.

## 3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Setelah kebutuhan keamanan terpenuhi, akan muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Orang ingin menjadi anggota sebuah kelompok dimana kebutuhan emosional mereka akan cinta, kasih sayang, kehangatan dan persahabatan akan terpenuhi.

## 4. Harga Diri (*Esteem Need*)

Kebutuhan keempat dalam hierarki kebutuhan seperti yang disarankan oleh Maslow adalah kebutuhan harga diri. Individu menginginkan pengakuan diri, apresiasi untuk pekerjaan yang dilakukan. Hal ini terkait dengan harga diri, kepercayaan diri, pujian kekuatan dan kontrol.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Need*)

Aktualisasi diri adalah kebutuhan terakhir dalam hierarki kebutuhan. Setelah harga diri terpenuhi, muncul kebutuhan aktualisasi diri manusia. Hal ini terkait dengan uraian yang intens untuk suatu yang tertinggi yang diinginkannya

untuk mencapainya dalam hidup. Hal ini berhubungan dengan pencapaian terbaik yang mungkin dari usaha manusia. Orang menetapkan tujuan yang tinggi, mencapainya dan menetapkan tujuan yang lebih tinggi lagi dan untuk mencapai yang sama dengan memanfaatkan potensial yang maksimal. Ini terkait dengan perkembangan kemampuan *intrinsic*. Seorang individu berusaha untuk memuaskan aktualisasi diri perlu mencari situasi atau pekerjaan yang menantang didalam pencapaian nilai tertinggi dari pekerjaan.

Indikator motivasi kerja menurut Arep dan Tanjung (2004:11) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja sesuai standart  
Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu yang sudah ditentukan.
2. Senang dalam bekerja  
Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang melakukan pekerjaannya.
3. Merasa berharga  
Seorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang di dorong motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar.
4. Bekerja keras  
Seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
5. Sedikit pengawasan  
Kinerja akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

#### a. Definisi Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya selalu meningkatkan kinerjanya secara terus-menerus. Kinerja karyawan akan sangat penting untuk ditingkatkan agar tujuan persahaan dapat tercapai. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang menjadi tolak ukur dari kinerja yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Siagian (2006:168) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. Simanjutak (2005:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2004:339), kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Melalui pengembangan tersebut kinerja adalah bagian hasil dari kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sehingga dapat meningkatkan keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mathis (2006 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut,
2. Tingkat usaha yang dicurahkan,
3. Dukungan organisasi yang diterimanya.

Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Moehariono (2012:114) indikator dari kinerja antara lain:

1. Efektif. Kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien. Kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas. Kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu. Apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
5. Produktivitas. Mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan. Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya, sehingga penelitian ini dapat dijadikan peneliti sebagai referensi

dan dasar dalam melakukan penelitian, meskipun variabel dan obyeknya bervariasi, tetapi tetap bisa menjadi referensi. Penelitian terdahulu yang dilampirkan berikut adalah penelitian yang memiliki variabel motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan. Penyajian yang lebih singkat dapat dilihat pada tabel 2.1 penelitian terdahulu. Untuk melakukan penelitian ini peneliti menggunakan beberapa referensi dari peneliti sebelumnya untuk dijadikan pedoman dalam menyelesaikan penelitian ini. Meskipun beberapa variabel yang ada di penelitian sebelumnya beragam, namun setiap penelitian yang menjadi referensi memiliki variabel berkaitan dengan judul yang akan diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2011), meneliti tentang pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni Indonesia (STSI) Bandung. Dimana variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kemampuan (X1) dan motivasi (X2). Sedangkan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel *dependent*. Metode analisis yang digunakan adalah *descriptive analysis*. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 karyawan sekolah tinggi seni Indonesia (STSI) Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni Indonesia (STSI) Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabila, Suryoko, dan Listyorini (2013), meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PJ. Muria Jaya Kudus. Dimana variabel *independent* dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan kompensasi (X3). Sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel *dependent*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PJ. Muria Jaya Kudus sejumlah 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shaylendra, Djudi, dan Nurtjahjono (2015), meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan. Dimana variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependent. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2017), meneliti tentang pengaruh motivasi dan manajerial terhadap kinerja karyawan Bank Jabar Banten. Dimana variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan manajerial (X2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependent. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 312 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan manajerial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jabar Banten.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Anggraeni (2011)	Kemampuan (X <sub>1</sub> ), Motivasi (X <sub>2</sub> ), dan Kinerja Pegawai (Y)	Descriptive Analysis	Variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Nabila, Suryoko, dan Listyorini (2013)	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ), Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> ), Kompensasi (X <sub>3</sub> ), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dilanjutkan. . .

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

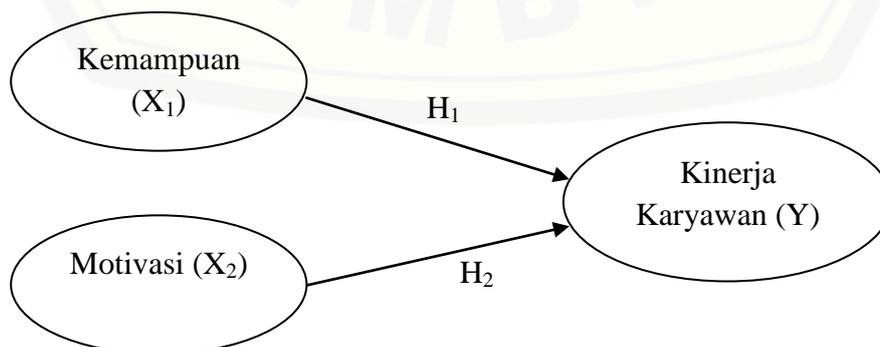
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
3	Shaylendra, Djudi, dan Nurtjahjono (2015)	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Supriyadi (2017)	Motivasi (X1), Manajerial (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi dan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Anggraeni (2011), Nabila, Suryoko, dan Listyorini (2013), Shaylendra, Djudi, dan Nurtjahjono (2015), Supriyadi (2017).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian Anggraeni (2011), Nabila, Suryoko, dan Listyorini (2013), Shaylendra, Djudi, dan Nurtjahjono (2015), Supriyadi (2017) variabel kemampuan dan motivasi banyak terdapat memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pitstop Gresik.

Menurut Sugiyono (2010: 89) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka konseptual sendiri berfungsi sebagai gambaran umum tentang hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari kemampuan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan kinerja (Y) dapat disajikan hubungan antar variabel pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Soephrihanto (2002: 71), kemampuan adalah segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan. Kemampuan kerja adalah prasyarat bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas secara memadai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabila, Suryoko, dan Listyorini (2013) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Djudi, dan Ruhana (2017) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis:

H<sub>0</sub> : Kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pitstop

H<sub>1</sub>: Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pitstop

### 2.4.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2004: 456), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat akan tetapi motif harus disimpulkan. Motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan atau impuls di dalam diri individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pertimbangan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis:

H<sub>0</sub> : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pitstop

H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Pitstop.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Pitstop Gresik.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2016:134) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dapat juga dikatakan objek atau subjek yang dimiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV Pitstop GRESIK sebanyak 40 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Sudjana (2005:109) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi. Penelitian ini menggunakan metode sensus karena jumlah populasi karyawan pada CV Pitstop kurang dari 100 sehingga responden pada penelitian ini diambil semua dalam sampel karyawan adalah pada karyawan tetap yang berjumlah 40 orang, seperti kasir, pelayan, barista, dan koki.

### 3.3 Jenis Data dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data yang diangkakan. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan

diteliti. Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuisisioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data primer, data yang diperoleh langsung dari responden di lapangan dengan cara membagikan kuisisioner kepada sampel yaitu karyawan CV Pitstop Gresik.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi atau dalam bentuk gambaran umum perusahaan. Jumlah karyawan dan informasi tentang perusahaan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Wawancara

Suatu bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal.

#### b. Kuesioner

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner kepada responden, kemudian responden akan menjawabnya sesuai dengan pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuisisioner tersebut. Kuisisioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

#### c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan sebuah proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literatur atau studi yang berhubungan dengan

penelitian yang akan dilakukan. Sumber studi pustaka bisa diperoleh antara lain melalui ensiklopedia, jurnal ilmiah, buku, makalah seminar, serta karya ilmiah.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:118). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Variabel *Independent* (X), yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* adalah kemampuan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ),
- b. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kinerja karyawan

### 3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan mengenai ciri-ciri spesifik guna mempermudah pengukuran variabel, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional variabel tersebut dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.6.1 Variabel bebas (*Independendent Variable*)

##### 1. Kemampuan

Kemampuan adalah segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang karyawan CV. Pitstop Gresik. Kemampuan adalah prasyarat bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas secara memadai. Menurut Robbins (2003, hal 53) indikator kemampuan adalah sebagai berikut:

##### a) Kecerdasan numeris

Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat, seperti menguasai perhitungan dan menghafal pesanan pelanggan.

b) Pemahaman verbal

Kemampuan memahami komunikasi yang baik dengan pelanggan maupun rekan kerja yang ada di perusahaan.

c) Kecepatan perseptual

Kecepatan perseptual adalah kemampuan karyawan CV. Pitstop dalam mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat, seperti mampu mengenali pelanggan yang selalu datang di CV. Pitstop.

d) Penalaran induktif

Kemampuan mengenai suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut, seperti mengatasi keluhan pelanggan, pelayanan yang tidak memuaskan yang ada di perusahaan.

e) Penalaran deduktif

Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument, seperti memberi solusi terhadap perbedaan argument antar karyawan agar tidak terjadi perpecahan di dalam perusahaan.

f) Visualisasi ruang

Adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi ruang diubah, seperti memberikan improvisasi terhadap ruangan jika ada perubahan dalam ruangan tersebut.

g) Ingatan

Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu, seperti mengingat sesuatu momen seperti acara live music setiap minggunya yang diadakan di CV. Pitstop.

## 2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang karyawan menuju sebuah tujuan perusahaan CV. Pitstop Gresik. Kata motivasi melibatkan lebih dari gerak fisik mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi gerakan dan motif. Menurut Arep dan Tanjung (2004:11) adalah sebagai berikut.

a) Bekerja sesuai standart

Standar kinerja (*performance standarts*) adalah persyaratan dalam tugas, perilaku yang dapat ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

b) Senang dalam bekerja

Rasa senang dalam bekerja adalah ketika suatu perasaan antusias dan menikmati setiap proses dalam pekerjaan seberat apapun pekerjaan itu dan sebesar apapun tantangan pekerjaan itu muncul disetiap pekerjaan yang dilakukan.

c) Merasa berharga

Melaksanakan pekerjaan dengan perasaan yang dihargai oleh perusahaan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Bekerja keras

Kegiatan yang dikerjakan secara sungguh sungguh tanpa mengenal lelah sebelum target tercapai dan mengutamakan kepuasan kinerja tersebut.

e) Sedikit pengawasan

Adalah melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab penuh di bawah tekanan pekerjaan tersebut tanpa pengawasan dari perusahaan.

### 3.6.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Kinerja berasal dari kata *job permomace* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan CV. Pitstop Gresik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan CV. Pitstop mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, dalam bentuk tanggung jawab, akurasi atau ketepatan dan disiplin.

## 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan.

## 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan CV. Pitstop mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan CV. Pitstop untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* untuk pengukuran variabel. Menurut Sugiono (2014:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Tingkatan pengukuran data yang bersifat *likert* yaitu dengan menggunakan skala ordinal, dengan pengukuran variabel  $X_1$  (kemampuan),  $X_2$  (motivasi), dan  $Y$  (kinerja) dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut:

- 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

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali 2016:52) uji validitas digunakan untuk menguji sah atau tidaknya suatu kuesioner dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang digunakan dalam uji validitas yakni *product momen pearson's*. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor dengan skor total yang merupakan skor tiap butir. Tingkat signifikansi yang peneliti gunakan adalah 5 %. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikansinya < 0,05 sedangkan butir pertanyaan tidak valid jika signifikansinya > 0,05 (Sugiyono, 2007:115). Dengan rumus :

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

Keterangan :

- r : Koefisien Korelasi
- X : Skor Pertanyaan
- Y : Skor Total
- n : Jumlah Sampel

##### b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:172). Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  : Koefisien Reliabilitas

r : Koefisien rata-rata

k : Jumlah Variabel Bebas dalam persamaan

Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) > 0,6 maka instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

#### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah sebaran data yang akan dianalisis, untuk melihat apakah asumsi normalitas data dapat terpenuhi sehingga dapat diolah lanjut untuk permodelan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dibutuhkan pada pengujian-pengujian variabel lainnya diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan Kolmogorov-smirnov test dengan drajat keyakinan ( $\alpha$ ) 5%. Prayitno (2010:71) menyatakan bahwa uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

a) Jika taraf signifikansi ( $\alpha$ ) > 0,05 maka data berdistribusi normal

b) Jika taraf signifikansi ( $\alpha$ ) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

#### 3.8.2 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y) Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Mengingat penelitian ini menggunakan 2 variabel independen, maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Kinerja  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta$  : Koefisien regresi  
 $X_1$  : Kemampuan  
 $X_2$  : Motivasi  
 $\varepsilon$  : Kesalahan regresi (error)

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen lainnya dalam suatu model (Sujarweni:186). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF), berikut ketentuan-ketentuannya:

- 1) Apabila nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Sujarweni:186). Pada penelitian ini menggunakan teknik scatter plot. Heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi apabila dilihat pada gambar *scatterplot* sebagai berikut:

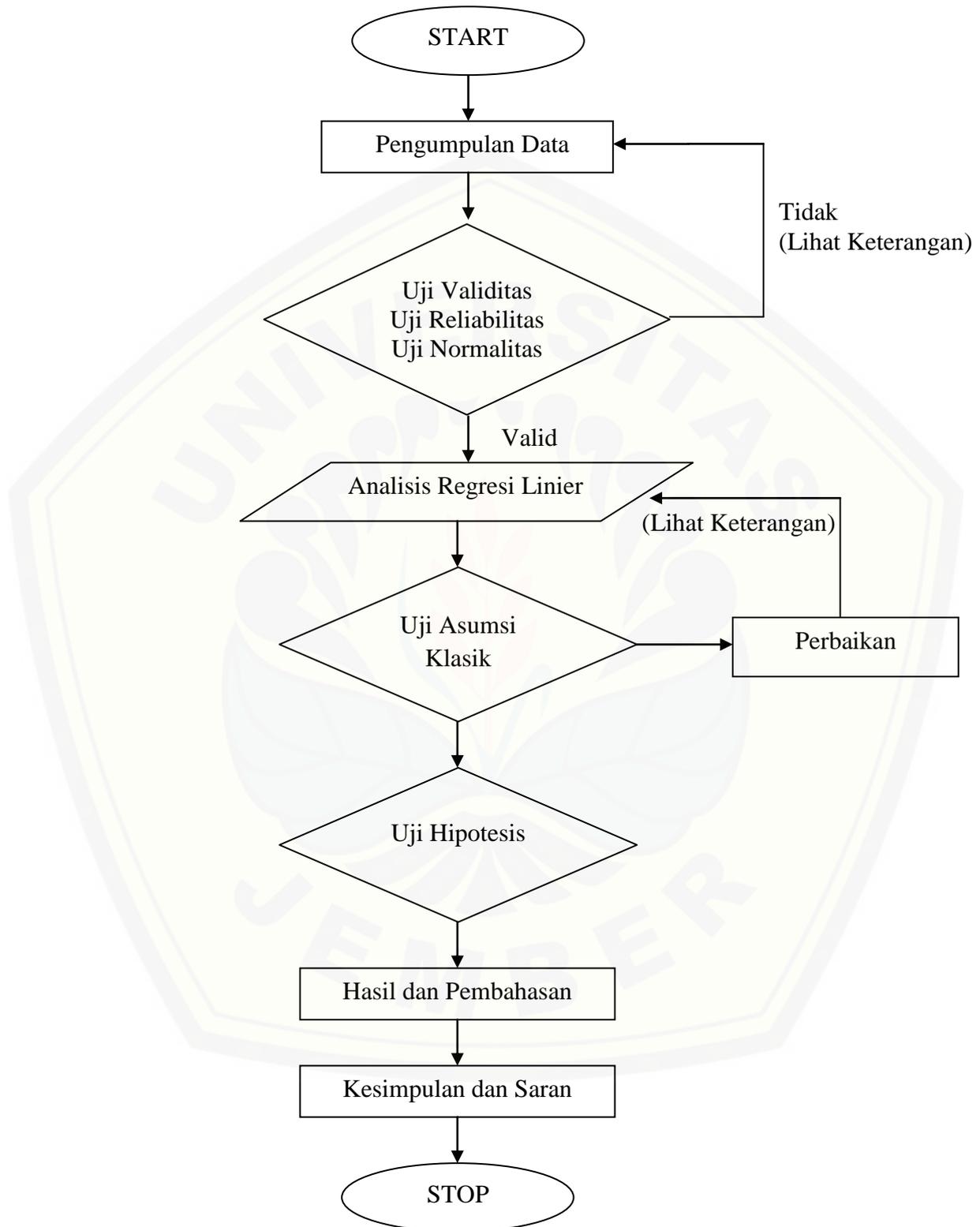
- 1) Titik-titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

#### 3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t (parsial). Menurut Ghozali (2016:99) menyatakan uji t dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Pengujian pada uji hipotesis secara parsial ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel independen.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Keterangan untuk Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah, sebagai berikut

- a. Start adalah tahap awal untuk menyiapkan penelitian.
- b. Pengumpulan data merupakan pengambilan sampel, menentukan jumlah responden dan menyusun daftar kuesioner.
- c. Melakukan uji instrumen terhadap data yang dikumpulkan untuk mengetahui valid dan reabel tidaknya instrumen penelitian.
  - 1) Jika hasil uji instrumen tidak valid, maka perlu melakukan pengumpulan data ulang menggunakan alat ukur baru.
  - 2) Jika hasil instrumen valid pada tingkat alfa tertentu, maka proses olah data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
- d. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh bersubsidi normal atau tidak.
- e. Analisis Regresi Linier Berganda, yaitu pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.
- f. Uji Asumsi Klasik merupakan pengolahan data yang dilakukan setelah analisis regresi linier berganda dengan tujuan mencari ada atau tidak masalah dalam suatu model. Permasalahan tersebut seperti multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
- g. Uji Hipotesis, dilakukan dengan menggunakan Uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.
- h. Hasil dan Pembahasan merupakan tahap dimana hasil penelitian diinterpretasikan dan dijelaskan
- i. Kesimpulan dan Saran adalah Kesimpulan yang berhasil ditarik dan saran yang diberikan interpretasi hasil penelitian.
- j. Stop, yaitu tahap dimana penelitian ini berakhir.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa kemampuan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

- a. Untuk mempertahankan kemampuan kerja karyawan, diharapkan agar para karyawan ditraining atau diberikan pembelajaran di café yang lebih besar dan terkenal seperti starbuck, excelsa, dll.
- b. Untuk meningkatkan motivasi karyawan CV. Pitstop, diharapkan perusahaan memberikan reward seperti liburan untuk karyawan teladan, agar karyawan bisa termotivasi dengan kinerja yang dilakukan di perusahaan.
- c. Untuk penelitian selanjutnya yang memilih tema penelitian serupa dengan penelitian ini, sebaiknya menambahkan variabel-variabel baru yang lebih bervariasi sehingga hasil penelitian yang dilakukan bisa lebih baik lagi.
- d. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.W. Widjaja. 1986. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bina Aksara

Anggraeni, Neni. 2011. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 12, No. 2. Halaman 54-74

Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2004. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*. Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Bambang Triatmojo. 2010. "Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Kedalisono Tawangharjo Grobogan". Skripsi: STIE- AUB.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Edwin B. Flippo. 1984. *Manajemen Personalia*. Surabaya: Erlangga.

Gardner, H. (2001). Introduction to reissue of Mead, M. Growing up in New Guinea

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S. P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Jakarta.

- Hermawati. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*. Vol 03. No. 02.
- Ika Rahmatika. 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Bogor.
- Ismi Nabila, Sri Suryoko, dan Sari Listyorini. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-8 <http://ejournals1>.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2009. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja. Rosdakarya: Bandung
- Manullang. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mathis, R.L dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Melia Ayu Kusumaningrum, Skripsi Pengaruh Kemampuan Kerja, Prestasi kerja dan Upah Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Padaperusahaan Roti Sari Surakarta dalam <http://eprints.ums.ac.id/19974/9.ha> spreviewThumbnailVersion/NASKAH\_PUBLIKASI.pdf diakses 15 April 2018.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta

Shaylendra, Djudi, dan Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.21 N0.1 April 2015.

Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Soehardi, Sigit. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.

Soeprihanto, J., 2002, *Penilaian kinerja dan pengembangan karyawan*, Hal. 14,., BPFE, Yogyakarta.

Sondang Siagian P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sudjana, Nana. 2005. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung

Supriyadi. 2017. Pengaruh motivasi dan manajeria; terhadap kinerja karyawan bank jabar banten. *Value Journal of Management and Business*. ISSN 2541-397X. April 2017 Vol. 1 No. 2.

**Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**



**Pengaruh Kemampuan dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pitstop**

Yth. Responden Penelitian

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya tugas akhir (Skripsi) sebagai syarat menyelesaikan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan memperoleh gelar sarjana (S1), maka saya memohon kesediaan Saudara/I untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian saya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Pitstop Gresik”

Informasi yang Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Saudara/i. Oleh karena itu, saya mohon Saudara/I untuk mengisi kuisisioner dengan jujur dan sebenar-benarnya.

Atas perhatian dan bantuan yang telah diberikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Febiantoro

NIM. 140810201195

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Umur :
3. Jeniskelamin :
4. Pendidikan Terakhir :

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda centang ( $\surd$ ) pada salah satu kolom setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan. Terdapat lima kategori jawaban, yaitu :
  - a. Sangat Setuju = SS
  - b. Setuju = S
  - c. Cukup Setuju = CS
  - d. Tidak Setuju = TS
  - e. Sangat Tidak Setuju = STS

## C. DAFTAR PERNYATAAN

## 1. Variabel Kemampuan

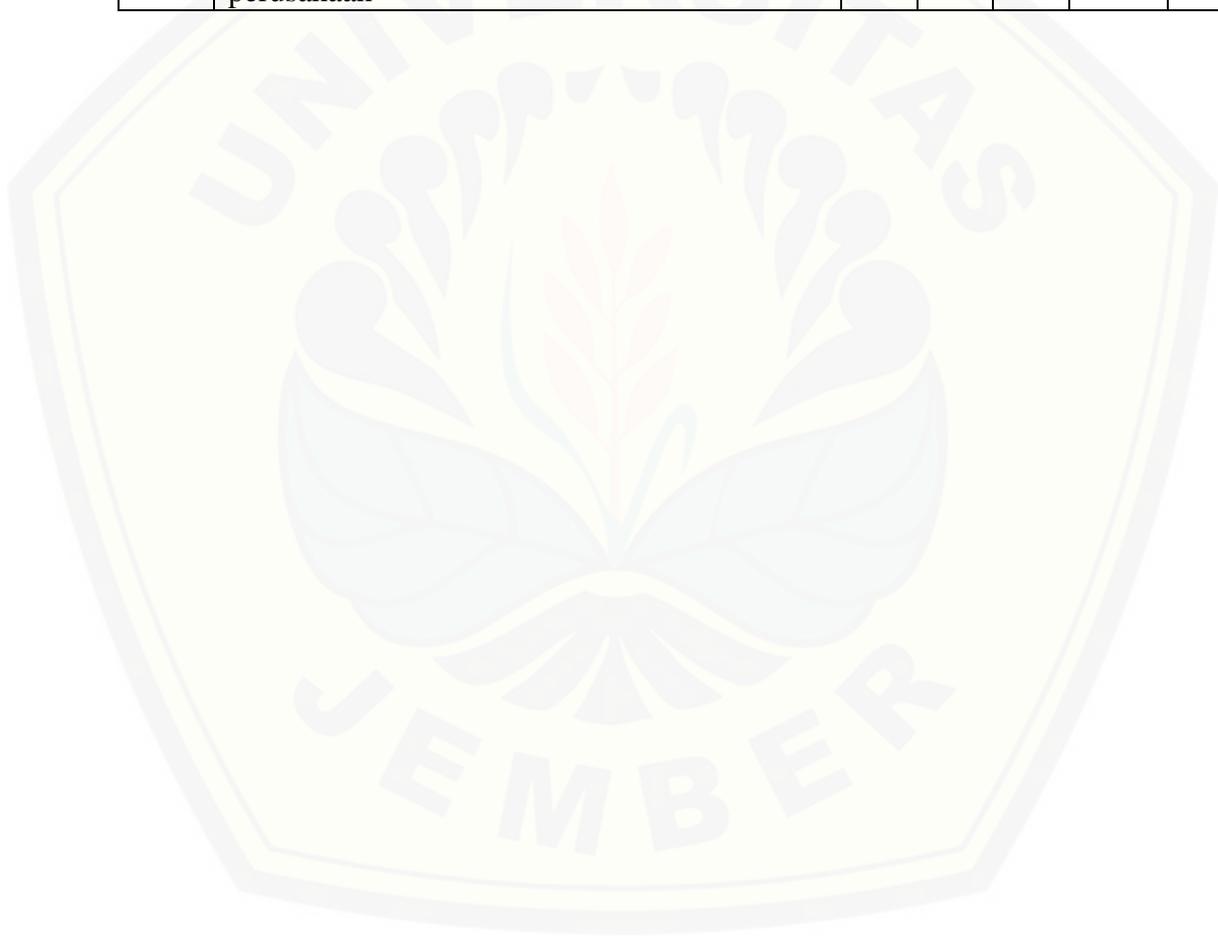
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menguasai perhitungan dengan cepat dan tepat terhadap pesanan konsumen					
2.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan pelanggan maupun rekan kerja yang ada di perusahaan					
3.	Saya mampu mengenali pelanggan yang selalu datang di CV. PITSTOP.					
4.	Saya mampu mengatasi masalah seperti keluhan pelanggan, pelayanan yang tidak memuaskan yang ada di CV. PITSTOP.					
5.	Saya mampu member solusi terhadap perbedaan argument karyawan agar tidak terjadi perpecahan di dalam pekerjaan					
6.	Saya mampu memberikani mprovisasi terhada ruangan jika ada perubahan dalam ruangan tersebut					
7.	Saya mampu mengingat sesuatu momen seperti acara live music setiap minggunya yang diadakan di CV. PITSTOP					

## 2. Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketetapan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan					
2.	Saya merasa nyaman setiap melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
3.	Saya merasa dibutuhkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan sungguh-sungguh					
5.	Saya selalu bekerja keras tanpa pengawasan dari perusahaan					

**3. Variabel Kinerja**

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan					
3.	Saya selalu meminimalisir kesalahan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan					
4.	Saya memiliki tanggung jawab pekerjaan agar selalu bias melaksanakan tugas dari perusahaan					



## Lampiran 2 Rekapitulasi Kuesioner

No	Kemampuan Kerja							X1	Motivasi					X2	Kinerja Karyawan				Y
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
1	4	5	4	4	4	5	4	30	3	4	3	5	5	20	5	5	4	4	18
2	5	5	4	4	5	5	4	32	4	4	4	4	4	20	3	3	5	5	16
3	4	5	4	4	3	5	2	27	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14
4	2	4	4	4	3	4	3	24	2	3	3	5	5	18	4	4	4	4	16
5	3	4	4	4	3	4	3	25	5	4	3	3	5	20	4	4	4	4	16
6	4	4	3	5	4	4	3	27	5	3	4	3	3	18	5	4	5	5	19
7	5	3	4	4	5	5	3	29	5	3	2	4	4	18	4	4	5	5	18
8	4	4	2	4	5	4	2	25	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	14
9	3	4	4	3	2	3	2	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16
10	3	3	5	3	3	4	3	24	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	18
11	4	3	4	3	4	5	4	27	3	5	5	4	2	19	5	5	5	5	20
12	3	2	4	3	3	2	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
13	4	3	4	3	4	3	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
14	4	5	5	5	4	5	5	33	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	17
15	3	4	4	4	3	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15
16	4	3	4	3	4	3	4	25	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	17
17	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	3	3	3	14	3	3	4	5	15
18	4	5	4	5	4	5	4	31	3	4	4	5	5	21	5	5	4	5	19
19	4	4	3	4	3	3	4	25	3	5	2	4	4	18	4	4	4	4	16
20	4	4	3	5	3	4	4	27	3	3	2	4	4	16	4	4	4	4	16
21	5	5	4	4	4	5	4	31	5	5	2	3	4	19	4	4	5	5	18
22	5	4	4	3	4	4	4	28	4	4	2	3	4	17	4	4	5	4	17
23	4	3	3	3	4	5	5	27	4	5	4	2	4	19	4	5	3	5	17
24	4	2	3	4	4	2	3	22	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	15
25	3	5	3	3	4	5	3	26	4	4	4	2	4	18	4	3	5	5	17
26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	4	19	3	4	4	5	16
27	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
28	4	3	3	3	4	3	3	23	3	3	2	4	4	16	3	3	4	5	15
29	4	3	4	4	4	5	4	28	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19
30	4	3	4	4	4	5	4	28	5	4	3	5	5	22	5	5	4	5	19
31	5	3	4	4	5	5	3	29	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	19
32	4	4	4	4	5	4	4	29	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	15
33	3	4	2	4	5	4	2	24	4	3	3	2	3	15	2	4	4	3	13
34	3	4	3	3	4	4	5	26	3	5	5	4	4	21	4	4	4	3	15
35	3	4	2	3	4	3	2	21	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	15
36	3	4	4	3	4	3	4	25	4	2	3	3	1	13	4	4	4	4	16
37	3	4	3	4	3	3	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
38	4	5	5	4	4	3	3	28	5	2	4	5	3	19	4	4	4	4	16
39	5	3	5	5	3	3	5	29	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	18
40	2	4	4	2	4	4	3	23	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	16

**Lampiran 3. Jawaban Responden****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.0	5.0	5.0
3.00	11	27.5	27.5	32.5
4.00	21	52.5	52.5	85.0
5.00	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	5.0	5.0	5.0
3.00	11	27.5	27.5	32.5
4.00	19	47.5	47.5	80.0
5.00	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	7.5	7.5	7.5
3.00	9	22.5	22.5	30.0
4.00	24	60.0	60.0	90.0
5.00	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	13	32.5	32.5	35.0
4.00	21	52.5	52.5	87.5
5.00	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.5	2.5	2.5
3.00	10	25.0	25.0	27.5
4.00	23	57.5	57.5	85.0
5.00	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.0	5.0	5.0
	3.00	10	25.0	25.0	30.0
	4.00	15	37.5	37.5	67.5
	5.00	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	12.5	12.5	12.5
	3.00	11	27.5	27.5	40.0
	4.00	20	50.0	50.0	90.0
	5.00	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	10	25.0	25.0	27.5
	4.00	19	47.5	47.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	7	17.5	17.5	25.0
	4.00	21	52.5	52.5	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	15.0	15.0	15.0
	3.00	10	25.0	25.0	40.0
	4.00	19	47.5	47.5	87.5
	5.00	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.5	7.5	7.5
	3.00	10	25.0	25.0	32.5
	4.00	20	50.0	50.0	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.5	2.5	2.5
	2.00	1	2.5	2.5	5.0
	3.00	5	12.5	12.5	17.5
	4.00	24	60.0	60.0	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.5	2.5	2.5
	3.00	6	15.0	15.0	17.5
	4.00	26	65.0	65.0	82.5
	5.00	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	17.5	17.5	17.5
	4.00	24	60.0	60.0	77.5
	5.00	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	27	67.5	67.5	75.0
	5.00	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.5	7.5	7.5
	4.00	22	55.0	55.0	62.5
	5.00	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Instrumen

## a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	-.024	.201	.413**	.413**	.291	.284	.669**
Sig. (2-tailed)		.885	.213	.008	.008	.068	.076	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2 Pearson Correlation	-.024	1	.045	.279	.043	.419**	-.074	.461**
Sig. (2-tailed)	.885		.782	.082	.793	.007	.651	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3 Pearson Correlation	.201	.045	1	.109	-.227	.143	.377*	.441**
Sig. (2-tailed)	.213	.782		.504	.159	.379	.016	.004
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4 Pearson Correlation	.413**	.279	.109	1	.026	.234	.161	.572**
Sig. (2-tailed)	.008	.082	.504		.874	.146	.321	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5 Pearson Correlation	.413**	.043	-.227	.026	1	.364*	-.024	.406**
Sig. (2-tailed)	.008	.793	.159	.874		.021	.884	.009
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6 Pearson Correlation	.291	.419**	.143	.234	.364*	1	.122	.704**
Sig. (2-tailed)	.068	.007	.379	.146	.021		.454	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7 Pearson Correlation	.284	-.074	.377*	.161	-.024	.122	1	.504**
Sig. (2-tailed)	.076	.651	.016	.321	.884	.454		.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1 Pearson Correlation	.669**	.461**	.441**	.572**	.406**	.704**	.504**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.004	.000	.009	.000	.001	
N	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.070	.151	-.096	-.002	.377*
	Sig. (2-tailed)		.667	.354	.554	.990	.016
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.070	1	.415**	.040	.363*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.667		.008	.805	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.151	.415**	1	.143	-.015	.622**
	Sig. (2-tailed)	.354	.008		.380	.929	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	-.096	.040	.143	1	.399*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.554	.805	.380		.011	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	-.002	.363*	-.015	.399*	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.990	.021	.929	.011		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.377*	.677**	.622**	.527**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.673**	.154	.211	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.343	.191	.000
	N	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.673**	1	.048	.026	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.771	.871	.000
	N	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.154	.048	1	.223	.510**
	Sig. (2-tailed)	.343	.771		.167	.001
	N	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.211	.026	.223	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.191	.871	.167		.000
	N	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.813**	.702**	.510**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**b. Uji Reliabilitas**

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	8

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	6

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

## Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.541	.505	1.33489

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.069	2	17.034	9.560	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.931	37	1.782		
	Total	100.000	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.641	2.493		2.263	.030
	X1	.223	.072	.412	3.076	.004
	X2	.259	.090	.384	2.867	.007

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Y
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	26.4750	19.1750	16.5000
	Std. Deviation	2.96118	2.37387	1.60128
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.161	.223
	Positive	.091	.092	.223
	Negative	-.097	-.161	-.127
Test Statistic		.097	.161	.223
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.141 <sup>c</sup>	.096 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

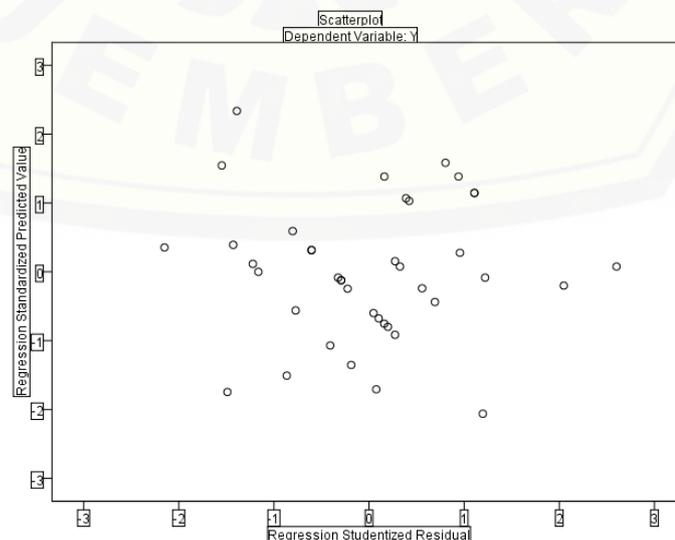
**b. Uji Multikolinearitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.641	2.493		2.263	.030		
	X1	.223	.072	.412	3.076	.004	.994	1.006
	X2	.259	.090	.384	2.867	.007	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

**c. Uji Heteroskedastisitas**



## Lampiran 7. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.641	2.493		2.263	.030
	X1	.223	.072	.412	3.076	.004
	X2	.259	.090	.384	2.867	.007

a. Dependent Variable: Y

### b. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.069	2	17.034	9.560	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.931	37	1.782		
	Total	100.000	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### c. Uji Koefisienan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.541	.505	1.33489

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## Lampiran 8. R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081