

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT.MERIDAN SEJATISURYA PLANTATION DI SEI PINGAI

Hendrayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Riau

E-mail: hendrayani@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract: Penelitian dilakukan pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation di Sei Pingai. Berdasar latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation di Sei Pingai. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation di Sei Pingai. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metoda deskriptif yaitu analisis data dengan cara penguraian teori-teori yang terdapat di dalam daftar pustaka serta dihubungkan dengan data yang didapat dari hasil penelitian yang nantinya dikumpulkan, dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diambil kesimpulan. Dan metode kuantitatif dengan teknik regresi linier berganda. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 98 orang (responden), hasil penelitiannya adalah diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33.735 sehingga F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($33.735 > 3,09$). Probabilitas juga menunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = 4.616 + 0.314X_1 + 0.518X_2$ nilai Adjusted R Square sebesar 0.403 artinya 40.3% kontribusi yang diberikan kemampuan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 59.7 dipengaruhi oleh variabel lain

Keywords: *Kemampuan dan Motivasi*

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa factor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar

maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan kinerja organisasi.

Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Penataan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan/organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan/organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan

ini bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen personalia. Karyawan harus mendapatkan perlakuan sedemikian rupa sehingga kerjasama antara pimpinan dan karyawan sebagai bawahan dapat terjalin dengan baik. Bila pengaruh terjalin baik maka mudah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berada dalam diri dan diluar diri individu diantaranya sumberdaya manusia, dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Lingkungan kerja atau budaya organisasi yang kondusif akan memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan, termasuk bagaimana kondisi pengaruh antar manusia (komunikasi) di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja, semakin tinggi kepercayaan seorang manajer kepada bawahannya (salah satu unsur motivasi) dapat meningkatkan komitmen organisasi yang bersangkutan dan tingkat kepuasan karena dilibatkan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja terhadap organisasi.

Sistem manajemen kinerja yang dirancang harus dapat mengakomodasikan sistem operasi dari sebuah perusahaan. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Tabel 1 Daftar Jumlah Karyawan Pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Sei Pingai

Tahun	2013	2014	2015	2016	2017
General Manager	1	1	1	1	1
Mill Manager	1	1	1	1	1
Asisten Kepala	1	1	1	1	1
Asisten Mill	3	2	2	1	1
Tata Usaha PKS	4	4	3	7	6
Timbangan	3	3	3	3	3
Laboratium	8	8	6	10	10
Proses	62	58	43	50	47
Maintenance	20	20	15	20	20
Sortasi	15	15	12	3	3
Compound	8	8	7	7	5
Jumlah	126	121	97	104	98

Sumber : PT. Meridan Sejati Surya Plantation 2018

Dari tabel diatas dapat di lihat peningkatan jumlah karyawan yang ada pada perusahaan mengalami naik atau turun, dan menempatkan karyawan yang tepat pada bidangnya diharapkan membuat rasa nyaman dan semangat untuk mencapai prestasi kerja agar tercapai tujuan PT. Meridan Sejati Surya Plantation yang optimal.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berpengaruh dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Untuk mengetahui tingkat kinerja, maka dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel. 2 HASIL PRODUKSI CPO (Crude Palm Oil) PKS PT. Meridan Sejatisurya Plantation (MSSP). Periode 2013 – 2017

Tahun	Jumlah Target (Liter)	Jumlah Realisasi (Liter)	Pencapaian (%)
2013	55.000	53.791	97,8
2014	55.000	54.952	99,9
2015	55.000	60.718	110,3

2016	55.000	58.950	107,1
2017	55.000	38.826	70,6

Sumber : PT. Meridan Sejati Surya Plantation 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa jumlah pencapaian dari produksi CPO dari PT. Meridan Sejati Surya Plantation pada tahun 2013 mencapai 97,8%, pada tahun 2014 naik menjadi 99,9%, pada tahun 2015 naik serta melebihi target produksi sebesar 110,3%, pada tahun 2016 mencapai target produksi sebesar 107,1%, dan pada tahun 2017 turun menjadi 70,6%.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003, 10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai (2003, 1), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo (2002:5-7). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni:

- a. Perencanaan (Planning). Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Pengorganisasian (Organizing). Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.
- c. Pengarahan (Directing). Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahannya agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
- d. Pengawasan (Controlling). Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat

diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian (2002:166) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job descriptionnya*.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002:132) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000:63) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut Kartono (2000:32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai

dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2002:98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Keterampilan atau Pengalaman. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.
- b. Faktor Pendidikan. Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan

hanya inembutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

- c. Umur. Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.
- d. Sarana Penunjang. Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.
- e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja. Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.
- f. Faktor Motivasi. Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang beradarsarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada bebrapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2000:74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengani pekerjaan dan pengetahuannya.
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dantinadakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan oraag \mx (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam halini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Soedjono (2005:86) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- a) Kualitas, Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d) Efektivitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada

organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

- e) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- f) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Hasibuan (2001; 95) mengemukakan bahwa aspek-aspek dan unsur-unsur yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan adalah menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- b. Tanggung jawab adalah menilai kesetiaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- c. Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- d. Kemampuan bekerja sama adalah menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga pekerjaan semakin baik.
- e. Kesetiaan adalah menilai kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.
- f. Ketelitian adalah menilai ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan.
- g. Intensif adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
- h. Kondisi fisik adalah menilai stamina karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
- i. Kepemimpinan adalah menilai kemampuan karyawan untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.
- j. Kemampuan dalam mengambil keputusan adalah menilai kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam suatu keadaan.

k. Kecakapan adalah menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2004; 67) yang merumuskan bahwa :

$Human\ Performance = Ability \times Motivation$

$Motivation = Attitude \times Siluation$

$Ability = Knowledge \times Skill$

Penjelasan :

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

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Mangkunegara (2005:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

- Sedangkan aspek kualitatif meliputi:
- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
 - c. Kemampuan menganalisis data /informasi, kemampuan /kegagalan menggunakan mesin /peralatan, dan
 - d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Menurut Rivai (2005:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*) dan
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Menurut Edy Sutrisno (2010 : 179) pengukuran kinerja ada enam aspek yaitu :

1. *Hasil kerja*. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. *Pengetahuan pekerjaan*. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. *Inisiatif*. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. *Kecekatan mental*. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. *Sikap*. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. *Disiplin waktu dan absensi*. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kinerja Strategik Yaitu kinerja yang dilihat dari ketetapan organisasi dalam

memilih lingkungannya untuk beradaptasi (penyesuaian) suatu organisasi/instansi dalam lingkungan dimana tempat organisasi/instansi tersebut beroperasi. Kebijakan kinerja strategik ini dipegang oleh *Top Management* (manajemen tingkat atas) atau pimpinan.

1. Kinerja Administratif. Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur Pengaruh orientasi (wewenang) dari orang yang menduduki atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.
2. Kinerja Operasional. Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumberdaya yang digunakan oleh instansi.

Hinggins dalam Umar (2005: 64) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Menurut Wibowo (2007) ada tujuh factor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE yaitu:

- A – *Ability* (knowledge dan skill)
- C – *Clarity* (understanding atau role perception)
- H – *Help* (organisational support)
- I – *Incentive* (motivation atau willingness)
- E – *Evaluation* (coaching dan performance feedback)
- V – *Validity* (valid dan legal personnel practices)
- E – *Environment* (enviromtmental fit)

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:197) menyatakan bahwa pengukuran kinerja, antara lain :

1. Aspek Finansial
2. Kepuasan
3. Operasi Internal
4. Kepuasan Karyawan
5. Kepuasan Komunitas
6. Waktu

Mangkunegara (2009:68) menjelaskan bahwa faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivasi*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampaun reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sementara, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan pendapat di atas sehubungan dengan faktor motivasi, disiplin dan jenjang karier dimaksud dalam penelitian ini, dimana dapat dijelaskan bahwa faktor internal dari motivasi seperti keinginan dalam diri pegawai sedangkan faktor eksternal seperti kompensasi, status dan insentif. Faktor internal dari kedisiplinan seperti patuh dan taat peraturan, tepat waktu dan sebagainya sedangkan faktor eksternal seperti adanya *reward* dan *punishment*. Faktor internal dari jenjang karier seperti kedudukan dan jabatan sedangkan faktor eksternal seperti promosi jabatan, kenaikan pangkat dan sebagainya. Dengan demikian faktor internal dan eksternal dari variabel dimaksud dapat mempengaruhi kinerja

Pendapat tentang indikator pengukuran kinerja diantaranya disampaikan oleh (Rivai:324) yang menjelaskan bahwa indikator yang paling umum dilakukan suatu organisasi dalam menilai kinerja pegawai adalah dengan berdasar pegawai dalam menjalankan hubungan interpersonal. Kemampuan teknis adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas

serta pengalaman dan pelatihan yang di peroleh.

Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai pegawai atau karyawan.

Menurut Hessel (2005:175) menjelaskan bahwa indikator kinerja pegawai adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan kinerja pegawai. Termasuk didalamnya beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas pekerjaan, ekonomis, efisiensi, efektifitas dan kejujuran.

Menurut PP No 10 Tahun 1979 Pasal 4 Ayat 2 dijelaskan bahwa Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dinilai adalah: 1) Kesetiaan, 2) Prestasi Kerja, 3) Tanggungjawab, 4) Ketaatan, 5) Kejujuran, 6) Kerjasama, 7) Prakarsa dan 8) Kepemimpinan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 378) berpendapat bahwa kinerja karyawan diukur dari indikator yang pada umumnya pekerjaan meliputi elemen:

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 378) berpendapat bahwa kinerja karyawan diukur dari indikator yang pada umumnya pekerjaan meliputi elemen:

1. Kualitas dari hasil. Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas dari hasil. Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.
3. Ketepatan waktu dari hasil. Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran. Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi
5. Kemampuan bekerjasama. Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)
Volume 10, Nomor 2, 27 Juni 2019

kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- e. Menyediakan alat/ sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Sedangkan menurut Efendi (2002:194), manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, akrena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gap atau imbalance sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation adalah factor kemampuan dan faktor motivasi

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation di Sei Pingai.

Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden yang dijadikan objek penelitian secara langsung yaitu konsumen PT. Meridan Sejati Surya Plantation.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari laporan yang berupa dokumen PT. Meridan Sejati Surya Plantation, serta literatur yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. **Kuesioner.** Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada responden. Selanjutnya data tersebut diberi skor sehingga menjadi suatu data kuantitatif dalam penulisan ini untuk menentukan nilai jawaban setiap pernyataan, maka penulis menggunakan Skala Likert. Menurut Umar (2011:70), Skala Likert yaitu masing-masing jawaban responden diberi skor 1 – 5 yaitu dengan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).
2. **Wawancara.** Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan (Umar, 2011: 51).

Populasi. Menurut Arikunto (2010: 173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek/subyek yang akan dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek yang akan diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini jumlah karyawan PT. Meridan Sejati Surya Plantation pada tahun 2017 sebanyak 98.

Sampel. Sampel merupakan bagian yang akan mewakili dari keseluruhan populasi

Suharsini Arikunto (2010:174). Menurut Sugiono dalam Siti Mariam (2014:44) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah sampelnya 98 orang responden.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 282), deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Menurut Sugiyono (2009: 8), kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran yang kokoh.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation, penulis menggunakan analisis kuantitatif yaitu:

Uji Reliability. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 221), Reliability menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

Uji Normalitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis

diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas. Menurut Umar (2011: 177), uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terdapat multikolinieritas. Model regresi dikatakan multikolinieritas bila *Coefficient Correlations^a* besar dari 0,8. Atau dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF mendekati angka 1 dan kecil dari angka 10 mencerminkan tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas. Menurut Umar (2011:179), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi. Menurut Umar (2011: 179), uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antara data pada variable-variabel pilihan. Model korelasi yang baik bila tidak terjadi autokorelasi. Untuk menentukan apakah terdapat autokorelasi yang baik maka dilakukan dengan menggunakan nilai Durbin Watson (d) dengan kriteria:
Jika $d < d_L$ terdapat autokorelasi
Jika $d > 4-d_L$ terdapat autokorelasi
Jika $d_U > d > 4-d_U$ tidak terdapat autokorelasi

Pengujian tidak meyakinkan jika:

$$d_L \leq d \leq d_U$$

$$4-d_L \leq d \leq 4-d_U$$

Regresi Linier Berganda menurut J. Supranto (2009: 182) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja (Variabel Terikat)

X₁= Faktor Kemampuan (Independen)

X₂= Faktor Motivasi (Independen)

b₁, b₂, = Koefisien regresi

ε = Kesalahan Pengganggu (*disturbance's error*)

Uji F. Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak/simultan. Pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan nilai F_{hitung}. Apabila nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka variabel independen secara serempak/bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai F_{hitung} < F_{tabel} maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (J. Supranto, 2009: 334).

Uji t. Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung}. Apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t_{hitung} < t_{tabel} maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (J. Supranto, 2009: 335).

Koefisien Determinasi (R²). Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R² menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu dengan mengalikannya dengan 100% (J. Supranto, 2009: 336).

HASIL

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden dari waktu-kewaktu memiliki jawaban yang sama/konsisten atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan metode Cronbach's Alpha yang mensyaratkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data adalah reliabel atau dapat dipercaya. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan	0.831	Relibel
Motivasi Kerja	0.844	Relibel
Kinerja Pegawai	0.845	Relibel

Sumber : Data olahan tahun 2018

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa variabel Kemampuan memiliki nilai sebesar 0.831, variabel motivasi kerja sebesar 0.844, dan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0.845 karena nilainya lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, artinya semua pernyataannya dapat dipercaya.

Gyjhkhjk

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinieritas. Ada tidaknya masalah multikolinieritas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5 dan mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1				
	(Constant)	4.616	3.956	
	Kemampuan	.314	.104	.738
	Motivasi	.518	.103	.738

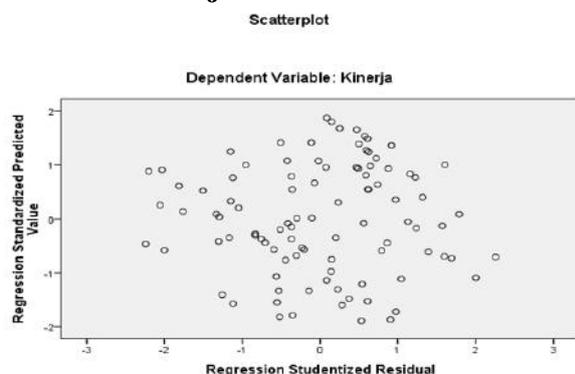
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan pada table 4 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 5, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heterokidastitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Deteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam suatu model regresi bisa dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada grafik *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heterokedasitas

Gambar 5.1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga

menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi, uji yang digunakan disini adalah dengan uji Kolmogorv-Smirov, berikut adalah hasil uji normalitas untuk tiap-tiap variabel.

Tabel 5 Uji Normalitas data

		Kemampuan	Motivasi	Kinerja
N		98	98	98
Normal Parameters ^a	Mean	38.0714	38.4490	36.4898
	Std. Deviation	5.85081	5.93282	6.69243
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.099	.125
	Positive	.073	.099	.125
	Negative	-.120	-.093	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.190	.984	1.234
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.118	0.287	0.095

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Kemampuan memiliki nilai Asumsi Signifikansinya sebesar 0.118 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai Asumsi Signifikansinya sebesar 0.287 sedangkan untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai Asumsi Signifikansinya sebesar 0.095. Data diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal, yaitu seluruh variabel memiliki nilai > dari 0.05.

Dari semua penjelasan diatas, baik untuk uji validitas, reliabilitas, maupun uji normalitas data serta uji asumsi tidak ada yang semua sudah memenuhi ketentuan artinya data sudah bisa digunakan untuk analisa selanjutnya atau sudah dapat diuji.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat. berikut hasil data menggunakan bantuan SPSS :

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.616	3.956	1.167	.246
	Kemampuan	.314	.104	3.008	.003
	Motivasi	.518	.103	5.028	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel 6 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut : $Y = 4.616 + 0.314X_1 + 0.518X_2$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4.616 artinya tanpa jika variabel Kemampuan dan Motivasi kerja bernilai nol (0), maka kinerja pegawai di PT. Meridan Sejatisurya Plantation di Sei Pingai hanya sebesar 4.616 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0.314 menunjukkan jika variabel kemampuan bertambah satu-satuan, maka kinerja pegawai di PT. Meridan Sejatisurya Plantation di Sei Pingai akan meningkat sebesar 0.314 satuan.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0.518 menunjukkan jika variabel motivasi kerja bertambah satu-satuan, maka kinerja pegawai di PT. Meridan Sejatisurya Plantation di Sei Pingai akan meningkat sebesar 0.518 satuan

Berdasarkan hasil regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki hubungan yang paling tinggi adalah variabel motivasi kerja, yaitu sebesar 0,518 artinya memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai PT. Meridan Sejatisurya Plantation di Sei Pingai.

Uji_t

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai t_tabel $n-2 = 98-2 = 96$, pada lfa 0.05 sebesar 1.98498 . Berikut adalah hasil output uji_t

Tabel 7 Uji_t

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	4.616	3.956	1.167	.246
	Kemampuan	.314	.104	3.008	.003
	Motivasi	.518	.103	5.028	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Dari tabel diatas perhitungan SPSS17.0 dihasilkan bahwa

- Nilai t_hitung untuk variabel kemampuan sebesar 3.008 sehingga dengan demikian nilai t_tabel (3.008 > 1.98498). Probabilitas juga menunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Hal ini berarti bahwa variabel Kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai t_hitung untuk variabel Motivasi sebesar 5.028 sehingga dengan demikian nilai t_tabel (5.028 > 1.98498). Probabilitas juga menunjukkan lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji_t (secara parsial), diperoleh bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, variabel bebas yang memiliki pengaruh yang paling besar adalah variabel motivasi

Uji_F

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F_tabel diperoleh dengan rumus $(k-1; n-k/)$ pada alfa 0.05) yaitu diperoleh $3-1= 2$ pada kolom, $98-3= 95$ pada baris, sehingga diperoleh nilai F_tabel sebesar 3.09. Berikut adalah hasil out put uji_F, yaitu sebagai berikut

Tabel 8 Hasil Uji_F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1804.164	2	902.082	33.735	.000*
	Residual	2540.326	95	26.740		
	Total	4344.490	97			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_hitung sebesar 33.735 sehingga F_hitung lebih besar daripada F_tabel (33.735 > 3,09). Probabilitas juga menunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa baik model yang digunakan untuk memprediksi atau seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil output nilai koefisien determinasi, yaitu sebagai berikut :

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.403	5.17110

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.403 artinya 40.3% kontribusi yang diberikan kemampuan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 59.7 dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh, maka kesimpulan adalah :

- Hasil uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik data sudah layak digunakan.
- Hasil regresi linier berganda diperoleh bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel motivasi kerja, yaitu memiliki nilai koefisien yang tinggi (0.518).
- Hasil uji_t dan uji_F, diperoleh baik secara parsial maupun bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 40.3% dan sisanya 59.7 dipengaruhi oleh variabel lain

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, N.j & Meyer . 2001. *An empirical assessment of organization commitment and organization effectiveness*. Administrative Quartely.
- Amstrong, 1999. *The Career Psychology of Mangement*. Academic Press, London.
- Davis Yousef. 2000. *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice (Second Edition)*. John Wiley & Sons, Inc., New York.

Dessler, gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya manusia* , Human Resource Management. Jilid 1, edisi ketujuh. PT. Prenhalindo. Jakarta

Dewi Diniaty1 Muhamad Fairus , 2014, UIN Suska , Taktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai pada Perpustakaan UIN Suska (Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol. 11, No. 2, Juni 2014, pp. 297 – 304

Dharma Agus, 2000, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi kesatu, Cetakan kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Faustino Cardoso Gomes, 2000, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Cetakan Ketiga, Andi Offset, Yogyakarta.

Hasibuan, Maluyu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Handoko T. Hani, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

IRMA IKA MELATI , 2011, UNDIP Semarang, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai pada Kementerian Keuangan

Kartono, Kartini, 2000, *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Penerbit Rajawali Press, Jakarta.

Manullang, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Mangkunegara. Prabu Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit Andi Offside, Jakarta

Mathis, Robert dan Jackson, John H, (2011), *Manajemen sumber Daya Manusia* .Jilid Dua. Penerbit Salemba Empat Jakarta.

Minardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Nitisemito, S., Alex . 2000, *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Notoatmodjo, Prof. DR. Soekijat, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta

- Prijodarminto, S, 2004, Disiplin Kiat Menuju Sukses, Pradya Paramita, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rucky, S .Achmad, 2001, Kinerja Karyawan, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- SUPRIHATI STIE 2014, AAS Surakarta, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai pada Perusahaan Sari Jati di Sragen (Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014 – 96)
- Sutrisno. Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Soegeng Prijodarminto, 2006, Disiplin Kita Menuju Sukses, Cetakan Ke-3, PT. Pradya Paramita, Jakarta.
- Siagian, P Sondang, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revesi, Bumi Aksara, Jakarta,
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga, Penerbit STIE ykpn, Yogyakarta.
- Wursanto, IG, 2005, Manajemen Kepegawaian I, Yogyakarta, Kanisius.