

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT. LENKO SURYA PERKASA JAMBI

S K R I P S I

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat Meraih

Gelar Sarjana

Ekonomi



Oleh :

JULIAN DWI SANDRA

NIM : 501180195

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA
SAIFUDDIN JAMBI**

TAHUN 2022 M/1443 H

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Julian Dwi Sandra

NIM : 501180195

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul: **“PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT. LENKO SURYA PERKASA JAMBI”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Jambi, April 2022

Pembuat Pernyataan



Julian Dwi Sandra
Julian Dwi Sandra

NIM: 501180195

Jambi, April 2022

Pembimbing I : Dr. As'ad Isma, M.Pd

Pembimbing II : Ahmad Syukron Prasaja, M.Sc

Alamat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Jalan Arif Rahman Hakim Nomor 1

Telanaipura Jambi 36122

Website : <https://febi.uinjambi.ac.id>

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Di-

Jambi

NOTA DINAS

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka berpendapat bahwa skripsi saudara Julian Dwi Sandra, NIM: 501180195, yang berjudul: **“PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT. LENKO SURYA PERKASA JAMBI”** telah disetujui dan dapat diajukan untuk dimunaqasahkan untuk melengkapi tugas dan memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Maka dengan ini kami mengajukan skripsi tersebut agar dapat diterima dengan baik. Demikian nota dinas ini kami buat, kami ucapkan terimakasih. Semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa dan bangsa.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang Menyatakan

Dosen Pembimbing I



Dr. As'ad Isma, M.Pd

NIP: 19690312 199402 1 000

Dosen Pembimbing II



Ahmad Syukron Prasaja, M.Sc

NIP: 19901231 201903 1 013

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Arif Rahman Hakim No.1 Telanaipura Jambi 36122 Telp./Fax: (0741) 65600 Website: febi-iainstsjambi.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B159/D.V/PP.00.207/2022

Skripsi dengan judul "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi" yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Julian Dwi Sandra
NIM : 501180195
Tanggal ujian skripsi : 01 Juli 2022
Nilai munaqasyah : 74,89 (B)

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sarjana Strata Satu (S.1) UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

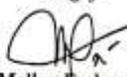
Tim Munaqasyah/Tim Penguji

Ketua Sidang

Dr. Habriyanto, M.E.I

NIP. 197810051989121004

Penguji I



Mellva Embun Baining, SE.,M.E.I

NIP. 198405172011012012

Dosen Pembimbing I

Penguji II



Ahmad Svahrizal, M.E

NIP. 199208142019031012

Dosen Pembimbing II



Dr. As'ad Isma M.Pd

NIP. 196903121994021000



Ahmad Syukron Prasaia, M.Sc

NIP. 199002272019031013

Sekretaris Sidang



Beid Fitrianova Andriani, M.E

NIP. 2008091101

Jambi, 01 Juli 2022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Dekan



Dr. Agus Mihal, M.Ag

NIP. 1996031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui” (QS: AL-Anfal 27)¹

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

¹ Abdullah Yusuf Ali, *QUR'AN Terjemahan dan Tafsirnya JUZ I s/d XV* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1993).

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil 'aalamin

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas segala nikmat yang telah diberikan baik kesehatan jasmani maupun rohani. Shalawat beriring salam juga dipanjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Skripsi ini kupersembahkan kepada Ayahku Yonni dan Ibuku Usnaini. Terima kasih atas dukungannya baik moril maupun materi yang telah engkau berikan selama ini, limpahan doa yang tak berkesudahan dan kasih sayang yang selalu berlimpah dari mulai saya lahir hingga saya sebesar ini, apa yang saya dapatkan hari ini belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata kalian

Teruntuk kakak ku Wenni Novitasari, dan adik ku Winda Rosalia terima kasih untuk segala dukungan dan doanya. Hidupku terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan orang lain.

Terima kasih Dosen Pembimbing I Bapak Dr. As'ad Isma M.Pd dan pembimbing II Bapak Ahmad Syukron Prasaja M.Sc yang senantiasa sabar membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kebaikannya dibalas oleh Allah SWT dan selalu dalam lindungan-Nya

Terima kasih kepada sahabat-sahabatku, teman-teman seperjuangan. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan yang lebih baik, Aamiin.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi. Metode yang digunakan pada penelitian yaitu kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan PT. Lenko Surya Perkasa yang berjumlah 20 karyawan. Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data dengan menggunakan: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi R^2 , uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan data diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 25*.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, sedangkan motivasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi dan pengaruh kemampuan dan motivasi bersimultan terhadap kinerja karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 menyatakan hubungan kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8% dan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini

Kata Kunci: *Kemampuan, Motivasi, dan kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

سُبْحَانَ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi”**. Shalawat dan salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pejuang Islam yang senantiasa berjuang demi kemuliaan agama Allah SWT.

Skripsi ini ditulis guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Strata Satu (S.1) pada Prodi Ekonomi Syari’ah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ayahanda Yonni dan Ibunda Usnaini yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil serta kepada kakak dan adikku yang telah memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Selain itu, keberhasilan dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada Bapak Dr. As’ad Isma, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak, Ahmad Syukron Prasaja, Ms.c selaku pembimbing II.

Terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu menyelesaikan skripsi ini, terutama sekali kepada Yang Terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Su’aidi Asy’Ari, Ma, Ph. D Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

2. Bapak Dr. A. A Miftah, M.Ag selaku Dekan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
3. Ibu Dr. Rafidah, SE, M.EI, selaku Wakil Dekan I, Ibu Titin Agustin Nengsih, Si., M.Si., Ph.D, selaku Wakil Dekan II, dan Dr. Sucipto, S.Ag. MA. Selaku Wakil Dekan III di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
4. Bapak Dr. As'ad Isma, M.Pd dan Bapak Ahmad Syukron Prasaja, M.Sc Selaku Pembimbing I Dan II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan arahan hingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Mellya Embun Bainig, SE., M.,EI dan Bapak Erwin Saputra Siregar, SE.,M.E Selaku Kajor dan Sekjur Akuntansi Syariah. Bapak Bambang Kurniawan SP., M.E dan M. Subhan, M.E Selaku Kajor dan Sekjur Perbankan Syariah. Ibu Efni Anita, SE., M.Sy dan Bapak Ahmad Syahrizal, S.Pd. I,M.E Selaku Kajor dan Sekjur Manajemen Keuangan Syariah. Bapak Ambok Pangiuk, S.Ag., M.Si dan Bapak M. Yunus, M.Si Selaku Kajor dan Sekjur Ekonomi Syariah.
6. Dosen-dosen serta karyawan-karyawati di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
7. Untuk Bapak Aries Putra Yanto selaku Kepala Cabang PT. Lenko Surya Perkasa Jambi yang telah memberikan izin untuk penelitian di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, Bapak Sutomo selaku Supervisor dan adikku Helma Syafitri selaku Admin Gudang, yang telah meluangkan waktu nya untuk membantu peneliti selama penelitian di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, serta seluruh staf dan jajaran karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi yang telah memberikan waktunya untuk diwawancarai dan mengisi kuesioner selama penelitian
8. Untuk Putri Hadjratul Aswad L terima kasih, doa dan dukungannya telah membantu selama bimbingan, memberi motivasi dalam penyusunan skripsi ini. Semoga segala perbuatan baik nya dibalas oleh Allah SWT.

9. Terima kasih, kepada kawan-kawan seperjuangan kelas F Ekonomi Syariah angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, yang telah memberi dukungan dan semangat selama penyusunan skripsi ini dan berjuang sama-sama untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S,1) dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita
10. Dan semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, baik langsung maupun tidak langsung.

Disamping itu, disadari juga bahwa skripsi ini tidak luput dari kekhilafan dan kekeliruan oleh karenanya diharapkan kepada semua pihak untuk dapat memberikan kontribusi pemikiran demi perbaikan skripsi ini. Kepada Allah SWT kita memohon ampunan-Nya, dan kepada manusia kita memohon kemaafan nya. Semoga amal kebajikan kita dinilai seimbang oleh Allah SWT.

Jambi, April 2022

Penulis



Julian Dwi Sandra

NIM: 501180195

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
NOTA DINAS	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
a. Manfaat Teoritis	8
b. Manfaat Praktis	9
G. Sistematika Penulisan	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
b. Konsep Penilaian Kinerja Karyawan.....	13
c. Kinerja Dalam Pandangan Islam	14
d. Indikator-Indikator Kinerja.....	16
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
f. Penilaian Kinerja	19
g. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.....	21
2. Faktor Kemampuan	22
a. Pengertian Kemampuan.....	22
b. Kemampuan Dalam Pandangan Islam.....	22
c. Komponen Kemampuan	23
d. Kelompok Faktor Kemampuan	24
e. Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan	27
f. Indikator-Indikator Kemampuan	27
3. Faktor Motivasi	28
a. Pengertian Motivasi.....	28
b. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam.....	30
c. Teori-Teori Motivasi	31
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	34
e. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	36
f. Indikator-Indikator Motivasi Kerja	37
B. Studi Relevan.....	37
C. Kerangka Pemikiran	42
D. Hipotesis Penelitian	43
E. Hipotesis Statistik.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	44
B. Jenis Penelitian	44
C. Jenis Dan Sumber Data	44
1. Data Primer.....	44
2. Data Sekunder	45
D. Populasi, Sampling Dan Sampel Penelitian	45
1. Populasi	45
2. Sampling.....	45

3. Sampel Penelitian	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
1. Observasi	46
2. Wawancara	46
3. Kuesioner.....	46
F. Definisi Operasional Variabel	49
G. Metode Analisis Data	50
1. Uji Instrumen Penelitian	50
a. Uji Validitas.....	50
b. Uji Reliabilitas.....	50
2. Uji Asumsi Klasik	51
a. Uji Normalitas	51
b. Uji Linearitas	51
c. Uji Heteroskedastisitas	51
d. Uji Multikolinearitas	52
3. Analisis Data	52
a. Uji Parsial (Uji t)	52
b. Uji Simultan (Uji F).....	52
c. Koefisien Determinasi	53
d. Analisis Regresi Linear Berganda	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
1. Profil PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.....	54
2. Aktivitas Perusahaan	54
3. Visi dan Misi Perusahaan	55
4. Struktur Organisasi.....	56
5. Job Deskripsi	57
6. Gambaran Umum Responden.....	59
a. Usia.....	59
b. Jenis Kelamin	60
c. Pendidikan Terakhir	60
d. Bidang Pekerjaan.....	61
B. Hasil Penelitian.....	61
1. Hasil Uji Validitas	61
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	64
3. Hasil Analisis Data	65
4. Statistik Deskriptif.....	65
5. Hasil Uji Normalitas.....	66

6. Hasil Uji Linearitas.....	67
7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Hasil Uji Multikolinearitas	69
b. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
8. Hasil Koefisien Determinasi.....	71
9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
10. Hasil Uji Hipotesis	73
a. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	73
b. Hasil Uji Simultan (Uji f).....	74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	78
B. Implikasi.....	79
C. Saran.....	80

DAFTAR PUSATAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Sumber Daya Manusia PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.....	5
Tabel 2. Absensi Karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.....	7
Tabel 3. Studi Relevan	38
Tabel 4. Penetapan skor alternatif jawaban kuesioner	47
Tabel 5. Angket berdasarkan Indikator Variabel Kemampuan	48
Tabel 6. Angket berdasarkan Indikator Variabel Motivasi	48
Tabel 7. Angket berdasarkan Indikator Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 8. Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel. 11 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel. 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	61
Tabel. 13 Hasil Uji Validitas Kemampuan.....	62
Tabel. 14 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	63
Tabel. 15 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	63
Tabel. 16 Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan	64
Tabel. 17 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	64
Tabel. 18 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	65
Tabel. 19 Statistik Deskriptif.....	66
Tabel. 20 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel. 21 Hasil Uji Linearitas Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
Tabel. 22 Hasil Uji Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	68
Tabel. 23 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel. 24 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel. 25 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel. 26 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72

Tabel. 27 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	73
Tabel. 28 Hasil Uji Parsial (Uji F).....	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar. 2 Struktur Organisasi PT. Lenko Surya Perkasa Jambi	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

DAFTAR LAMPIRAN

a. Lampiran 1 Foto bersama Kepala Cabang	108
b. Lampiran 2 Surat Izin Riset Penelitian.....	108
c. Lampiran 3 Surat Izin tempat Usaha	109
d. Lampiran 4 Surat Nomor Induk Berusaha.....	109
e. Lampiran 5 Surat Izin Komersial/Operasional	110
f. Lampiran 6 Surat Izin Usaha Perdagangan	110
g. Lampiran 7 Sertifikat BPOM PT. Lenko Surya Perkasa Jambi	111
h. Lampiran 8 Lokasi Penelitian.....	111

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini kita berada pada abad ke 21, tantangan yang langsung kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi²

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass Locander serta Yammarino adalah kepemimpinan (*leadership*) Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985.³

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama, penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia atau *human resource planning* (HRP) merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan. Perencanaan merupakan alat ampuh mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat bertahan dan loyal terhadap organisasi.

² Agustinus Setyawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)," *Journal of Accounting and Management Innovation* 2, no. 1 (2018): hal. 69.

³ Rahmila Sari, Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar," *Jurnal Analisis* 1, no. 1 (2012): hlm. 42.

Keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia atau *human resource planning* (HRP) secara komprehensif akan menjadi fondasi dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian sasaran tujuan lembaga pendidikan.⁴

Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mengusahakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan komitmen. Merencanakan segala sesuatu juga merupakan konsep yang diajarkan dalam Islam. Rasulullah SAW bersabda: *“Barang siapa menjadi orang yang selalu merencanakan setiap usahanya, maka ia akan diampuni oleh Allah”* (HR. Thabrani). Serta beberapa ayat Al-Qur’an yang mengajarkan untuk mempersiapkan (perencanaan) untuk hari esok. Urgensi sebuah perencanaan dimaksudkan untuk dapat memposisikan suatu sumber daya manusia yang sesuai pada posisi dan waktu yang tepat. Perencanaan juga merupakan sunatullah sebab alam dan seisinya serta segala yang menyimpannya telah direncanakan oleh Allah SWT sebelumnya.⁵

Islam memandang bahwa bumi dengan segala isinya merupakan amanah Allah SWT kepada sang khalifah agar dipergunakan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan bersama. Manusia sebagai khalifah di bumi harus memakai dasar yang benar agar mendapatkan keridhaan dari Allah Sang Pencipta dalam menggunakan segala sesuatu yang telah diciptakan untuknya. Allah berfirman dalam QS. Al-Maidah ayat 87:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْرَمُوا طَيِّبَاتِ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu haramkan apa-apa yang baik yang telah Allah halalkan bagi kamu, dan janganlah kamu*

⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 10-12.

⁵ As' ad Isma, *“MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DI LEMBAGA PENDIDIKAN: Optimalisasi Supervisi Untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru”* (2021): hlm. 32.

melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas." (QS. Al-Maidah: 87)⁶

Al-Qur'an pada surat selanjutnya, Allah kembali menerangkan ayat mengenai menjadikan bekerja dan memproduksi sebagai kewajiban untuk orang-orang yang mampu dan Allah akan memberikan balasan yang lebih dari itu sesuai dengan amalan kerja seperti dalam QS. An-nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan." (QS.An-Nahl: 97)⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menganjurkan untuk tetap bekerja keras dan tekun meskipun kesusahan dating menghampiri, tidak mudah menyerah dan selalu bersyukur dengan apa yang diterima. Manusia diwajibkan bekerja keras karena untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Menurut Imam Syaibani, Kerja adalah suatu usaha untuk memperoleh uang atau harga menggunakan cara yang halal. Sedangkan tenaga kerja merupakan segala upaya dan ikhtiar yang dilakukan oleh kelompok anggota menggunakan tubuh atau pikiran untuk memperoleh imblan yang pantas.⁸

Mengukur kinerja adalah sangat penting dalam perencanaan insentif karena berhubungan dengan tujuan organisasi. "Apa yang dinilai dan dihargai harus mendapatkan perhatian". Dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia, peneliti yang berbeda menunjukkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan termasuk kualitas yang dapat diukur dengan persentase output pekerjaan yang harus diulang atau ditolak, dan kepuasan pelanggan

⁶ Abdullah Yusuf Ali, *QUR'AN Terjemahan dan Tafsirnya JUZ I s/d XV* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1993).

⁷ Abdullah Yusuf Ali, *QUR'AN Terjemahan dan Tafsirnya JUZ XVI s/d XXIV* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994), hlm 10.

⁸ Ani Dwi Saputro and Adib Khusnul Rois, "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian Di Baznas Ponorogo," *AL- 'ADALAH* 14, no. 1 (2017): hlm. 26.

dapat diukur dengan jumlah masukan (input/feedback) dari pelanggan. Demikian juga dengan ketepatan waktu yang dapat diukur seberapa cepat pekerjaan dilakukan oleh karyawan ketika diberikan tugas- tugas tertentu, absensi atau keterlambatan yang diamati ketika karyawan tidak masuk kerja, dan pencapaian tujuan yang terukur ketika seorang karyawan telah melampaui targetnya, sehingga karyawan tersebut dianggap telah melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Bagi suatu perusahaan kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

Evaluasi antar individu dalam organisasi, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.⁹

Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, penilaian kinerja pada individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

Pemeliharaan , berbagai yang ada dalam organisasi, setiap sub yang ada saling berkaitan antara satu sub dengan sub lainnya. Salah satu sub yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya sub yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain,

⁹ Meita Sondang Rizki, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur," *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah* 5, no. 1 (2016): hlm. 162.

pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sumber daya manusia.

Berdasarkan observasi awal penelitian Karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi. Sebelum karyawan dipilih oleh perusahaan mereka akan mendapatkan pelatihan terlebih dahulu, sesuai dengan peraturan perusahaan, yaitu minimal selama satu tahun. Pelatihan ini berlaku untuk semua calon karyawan. Tujuannya dengan pelatihan tersebut, agar karyawan dapat memiliki kemampuan atau skill, sesuai dengan bidangnya masing-masing dan kinerja yang baik untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Lenko Surya Perkasa adalah 20 orang karyawan yang dibagi menurut pekerjaannya.

Tabel 1
Data Sumber Daya Manusia
PT. Lenko Surya Perkasa (cabang Jambi)

NO	Sumber Daya Manusia	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Supervisor	1
3	Apoteker Pusat	1
4	Apoteker Cabang	1
5	Admin Gudang	1
6	Driver	4
7	Sales	10
8	Helper	1
Total		20 Karyawan

Berdasarkan pemaparan diatas sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan, motivasi sangat mempengaruhi rajin atau tidaknya karyawan dalam bekerja di perusahaan.¹⁰

Menurut Robbins Mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang ditentukan oleh kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja karyawan adalah faktor penentu bagi kesuksesan perusahaan.¹¹

Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, peneliti menemukan beberapa permasalahan. Salah satu permasalahannya adalah kurangnya kinerja karyawan di dalam perusahaan yang disebabkan oleh karyawan yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, terlihat dari kurangnya ketepatan waktu dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain itu di dalam perusahaan juga ditemukan kurangnya kemampuan kerja karyawan terlihat dari beberapa karyawan yang masih kurang memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidang pekerjaannya, masih terdapat beberapa karyawan perusahaan yang kurang menguasai penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut kurang efektif dan efisien, sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang baik.

Dan ditemukan juga dalam perusahaan rendahnya motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti masih adanya beberapa karyawan yang bolos dalam bekerja dengan memberikan keterangan yang kurang tepat dan terlambat bekerja yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaannya

¹⁰ Chuzaimah Chuzaimah, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong)," *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 12, no. 1 (2009): hlm. 4.

¹¹ Robbins, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, 12th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 19.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan sosial belum seperti yang diharapkan melihat masih ada karyawan yang tidak memahami prosedur kerja dan kurangnya konseptual dalam berinovasi
2. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan masih banyak yang menanggapi pekerjaan sebagai rutinitas saja hal ini dapat dilihat melalui banyaknya karyawan yang absen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi
3. Kurangnya kinerja karyawan di dalam perusahaan yang disebabkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai apa yang diharapkan perusahaan

C. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi. Namun dalam penelitian ini hanya dibatasi dalam hal faktor kemampuan dan faktor motivasi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh faktor kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi?
2. Bagaimana pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi?
3. Bagaimana pengaruh faktor kemampuan dan faktor motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor kemampuan dan faktor motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada seluruh mahasiswa sebagai pengetahuan tambahan dan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia, Serta diharapkan dapat dijadikan sumber bacaan untuk mendapatkan informasi mengenai manfaat dan pengaruh faktor kemampuan dan faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal pengaruh faktor kemampuan dan faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

2. Bagi Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Penelitian dan hasil tulisan ini diharapkan dapat menambah sumber referensi dan dijadikan bahan untuk mendapatkan informasi untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



penelitian-penelitian selanjutnya khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia

3. Bagi PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui sejauh mana faktor-faktor kinerja karyawan perusahaan dalam prespektif manajemen sumber daya manusia dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan untuk mendapatkan gambaran dengan jelas dan mudah mengenai penelitian yang dilakukan maka peneliti akan memberikan gambaran secara singkat mengenai permasalahan yang akan dibahas dengan atika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dimana didalamnya terdapat latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berisi tentang kajian pustaka, studi relevan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan hipotesis stsisistemistik.

BAB III METODE PENELITIAN

Dimana didalamnya berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrument data, uji instrument penelitian, pengujian asumsi klasik penelitian, uji hipotesis penelitian, teknikal analisis hasil penelitian, operasional variabel, dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum profil PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, gambaran umum objek penelitian, analisis uji secara parsial dan simultan, serta analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir yang menyajikan kesimpulan dan saran yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹²

Menurut Garry Dessler bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan lainnya.¹³

Faustino Gomes lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan hal, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja.

¹² NUR ANNISA, "Manajemen Strategi Perusahaan" (n.d.): hal. 123.

¹³ Gary Dessler, *Human Resource Management: Gary Dessler*, 10th ed. (Upper Saddle River, N.J: Pearson/Prentice Hall, 2005), hlm. 145.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang kinerja perorangan (*Individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*Corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*Individual Performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*Corporate performance*) juga baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Syarat utama untuk menghasilkan kinerja yang efektif adalah menetapkan standar kinerja itu sendiri. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Menurut Handoko, penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini, dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.¹⁴

Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran kinerja, yaitu :

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas kearah tertentu pada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka orang-orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasarann.
3. Sasaran-sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan

¹⁴ T. Hani Handoko et al., eds., *Metode Kasus Dan Kasus-Kasus Manajemen Perusahaan Indonesia* (Jagakarsa, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015), hlm. 37-38.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif.¹⁵

b. Konsep Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur pencapaian-pencapaian dari seseorang didalam perusahaan. Nilai utama dari penilaian kinerja adalah dengan menentukan tingkat pencapaian seseorang atas kinerja yang dikerjakan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Menurut Leon C. Megginson yang dikutip oleh Mangkunegara (*performance appraisal*) adalah sebuah proses yang dipakai oleh seseorang majikan untuk menentukan apakah seorang karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan atau sesuai dengan tujuan perusahaan.¹⁶

Tujuan dari penilaian kinerja itu sendiri adalah unruk memberikan motivasi anggota untuk mencapai sasaran perusahaan dalam memenuhi aturan standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya guna mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan. Penilaian kinerja digunakan untuk menekankan perilaku yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan melalui timbal balik antara karyawan dan perusahaan, dimana karyawan menyelesaikan kinerja tepat pada waktunya dengan hasil yang diinginkan

Menurut Mangakunegara karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

¹⁵ Rizki, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur," hlm. 20.

¹⁶ Leon C. Megginson, *Personnel and Human Resources Administration*, 3d ed., Irwin series in management and the behavioral sciences (Homewood, Ill: R. D. Irwin, 1977), hlm. 28-29.

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencananya yang telah diprogramkan¹⁷

c. Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya. Apabila seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, maka akan menunjukkan kinerja yang baik dan akan menguntungkan bagi perusahaan tempat dia bekerja. Bekerja bukanlah hanya kegiatan yang bersifat duniawi tetapi juga harus mempunyai nilai transedansi, Berikut adalah ayat tentang menjadikan bekerja dan berproduksi sebagai kewajiban untuk orang-orang yang mampu dan Allah akan memberikan balasan yang lebih dari itu sesuai dengan amalan kerja seperti dalam QS. Al- Qashash ayat 73.

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya : "Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebagian dari karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya " (QS. Al- Qashash ayat 73)¹⁸

Dari uraian ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT, memberikan isyarat bahwa pada siang hari manusia diperintahkan oleh

¹⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hal. 28-29.

¹⁸ Yusuf Ali, *QUR'AN Terjemahan dan Tafsirnya JUZ XVI s/d XXIV*, hlm. 38.

Allah untuk menjemput rezekinya di muka bumi. Seperti berwirausaha, berkebun, bertani dan pekerjaan lainnya. Nilai religiusnya tetap selalu menjaga shalat nya, walaupun diantara kesibukan dalam bekerja. Sedangkan dimalam harinya waktu istirahat. bahwa pada siang hari manusia diperkenankan bertebaran di muka bumi untuk menjemput rezekinya. Seperti berdagang, bertani, berkebun dan pekerjaan lainnya. Nilai religiusnya yakni tetap menjaga shalat di antara kesibukan kerja tersebut. Sedangkan malam hari sebagai selimut istirahatnya.

Di dalam surah An-Nahl ayat 97 Allah juga berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةًۭ وَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya ia akan membalas mereka dengan pahala yang lebih baik dari yang mereka lakukan.”* (QS.An-Nahl: 97)¹⁹

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menganjurkan untuk tetap bekerja keras dan tekun meskipun kesusahan datang menghampiri, tidak mudah menyerah dan selalu bersyukur dengan apa yang diterima. Manusia diwajibkan bekerja keras karena untuk memenuhi kehidupan sehari-hari

Dari uraian tafsiran ayat di atas dapat diatrik kesimpulan, dalam dunia kerja bahwa setiap karyawan baik laki-laki ataupun perempuan, dalam setiap pekerjaan harus memiliki prinsip amal shalih supaya mendapatkan ridho oleh Allah SWT dan mendapatkan imbalan sesuai dengan hasil kerja maupun kinerjanya.

¹⁹ Ibid., hal. 24.

d. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robbins indikator kinerja adalah alat untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketelitian dan tingkat akurasi kerja

2. Produktivitas

Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

3. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Adalah keahlian praktis dan teknis serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan

4. Kepercayaan

Adalah tingkat dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya

5. Ketersedian

Ketersedian adalah tingkat dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan dan keseluruhan catatan kehadiran

6. Kebebasan

Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan dapat dilakukan sendiri tanpa ada pengawasan supervisor.²⁰

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja individu secara parsial maupun keseluruhan, Faktor yang mempengaruhi dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi.

²⁰ Ridho Magatama Pangestu, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PP. Agroboyo Papua Cab. Bantul)" (Skripsi, Muhammadiyah, 2016), hal. 29.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: kapasitas untuk berkinerja selalu berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan dan pengalaman seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dalam meningkatkan kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai jika seorang karyawan mengerti tentang apa yang dimaksud dengan kinerja, sikap yang baik dan kemauan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya²¹

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Kasmir mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila kemampuan atau skill yang dimiliki karyawan itu tinggi maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukannya secara baik akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, sehingga memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Apabila suatu pekerjaan mempunyai rancangan kerja yang baik, maka akan memudahkan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya secara tepat dan benar. Rancangan kerja diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

²¹ Moh As'ad, *Psikologi industri* (Yogyakarta: Liberty, 1991), hal. 118.

4. Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Dimana setiap orang mempunyai karakter atau kepribadian yang berbeda. Seseorang yang mempunyai kepribadian karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5. Motivasi kerja

Apabila seorang karyawan mendapatkan dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan mendorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memberi perintah kepada bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan yang diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Apabila perasaan seorang karyawan baik, maka hasil pekerjaannya akan baik pula.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja yang dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk terus bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13. Disiplin Kerja

Usaha yang dilakukan karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Simamora dalam Mangakunegara, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain:

1. Faktor Individu, terdiri dari kemampuan dan keahlian
2. Faktor Psikologi, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor Organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job desain²²

f. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu cara mengavaluasi kinerja bagi setiap karyawan yang telah ditentukan apakah telah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja sangat penting guna untuk mencapai target dalam perusahaan sehingga mampu untuk meningkatkan laba/keuntungan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawannya. Dalam setiap melakukan penilaian

²² Ibid., hal. 127-128.

kinerja dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diketahui yaitu:

- a. Mengukur setiap kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuannya dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Selalu Memperhatikan faktor lingkungan, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan internal dan eksternal perusahaan mendukung maka kemungkinan kinerja karyawan akan dapat meningkat.
- c. Penilaian kinerja harus selalu dilakukan secara netral, objektif dan adil, sehingga mendapatkan hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.²³

Pelaksanaan untuk melakukan penilaian kinerja pada karyawan merupakan evaluasi kinerja bagi setiap karyawan yang ditentukan, apakah telah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja juga sangat penting guna untuk mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan keuntungan untuk memberikan kesejahteraan seluruh karyawannya. Penilaian kinerja, bagi setiap perusahaan mempunyai beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pekerjaan
2. Keputusan dalam menentukan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir pada setiap karyawan
4. Kebutuhan, pelatihan dan pengembangan pada setiap karyawan
5. Untuk menyesuaikan kompensasi untuk setiap karyawan
6. Inventori dan kompetensi untuk karyawan
7. Kesempatan dalam bekerja yang adil
8. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan
9. Untuk menerapkan budaya kerja yang baik

²³ Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai: Starting-Point Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Islam," *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017): hal. 36.

10. Untuk menerapkan sanksi yang adil²⁴

g. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Kasmir dapat dilakukan melalui beberapa hal yaitu:

1. Memilih SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas

Sumber daya manusia memiliki peran untuk mencapai tujuan dari perusahaan, yang harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Kemampuan sumber daya manusia harus teruji dan memiliki kualitas yang baik sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pemberdayaan SDM (Sumber Daya Manusia)

Pemberdayaan pada sumber daya manusia harus dilakukan dengan cara merangsang, mendorong, dan membangkitkan semangat bekerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pemberdayaan dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan dan melakukan pelatihan kepada setiap calon karyawan yang akan bekerja supaya karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

3. Selalu melakukan pengawasan secara berkala

Kegiatan pengawasan yang dilakukan secara berkala akan memperkecil terjadinya penyimpangan atau kesalahan dalam bekerja. Jika terjadi yang tidak disengaja maka akan segera dapat dilakukan penendalian secepatnya.

²⁴ Ibid., hal. 45.

4. Selalu melakukan penilaian kinerja

Penilaian kinerja sangat penting untuk mencapai target perusahaan sehingga dapat meningkatkan keuntungan yang mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya.²⁵

2. Faktor Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kasmir mengemukakan, kemampuan merupakan keahlian atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangakunegara secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan ditentukan dari tingkat kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Yang artinya karyawan yang memiliki (IQ) rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang sesuai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, maka dia akan dapat lebih mudah untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Kemampuan dalam hal ini adalah kemampuan atau (*skill*) individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila seorang karyawan mempunyai kemampuan yang tinggi maka kinerja yang akan dihasilkannya akan tinggi pula, sebaliknya apabila seorang karyawan mempunyai kemampuan yang rendah maka kinerja yang akan dihasilkannya akan rendah pula.²⁶

b. Kemampuan dalam pandangan Islam

Manusia merupakan makhluk paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dibekali dengan akal fikiran agar mampu memahami

²⁵ Jansen H Sinamo, *Ethos21: etos kerja profesional di era digital global* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2004), hal. 22-23.

²⁶ Surya Akbar, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jiaganis* 3, no. 1 (2018): hlm. 120-121.

dan mengamalkan serta tanggung jawab atas segala perbuatannya. Kemampuan dalam Islam dijelaskan dalam (QS. Al-Baqarah Ayat 30):

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

Artinya : "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al-Baqarah:30)²⁷

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT menciptakan manusia sebagai khilafah di muka bumi dalam bentuk yang sebaik-baiknya serta untuk mengabdikan kepada Allah SWT agar manusia mampu melaksanakan tugas dan fungsi diciptakannya manusia, maka Allah SWT membekali manusia dengan berbagai potensi yang dianugerahkan-Nya agar bertanggung jawab dalam setiap hal yang dilakukannya.

c. Komponen Kemampuan

Menurut Schumacher, tiga komponen penting yang terlihat didalam kemampuan diri manusia adalah:

a. Keterampilanya

Seorang karyawan yang mempunyai keterampilan berdasarkan atas berapa lama pengalaman yang didapatnya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila masa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan yang telah lama bekerja dibanding dengan karyawan yang masa kerjanya yang masih sedikit.

²⁷ Abdullah Yusuf Ali, *QUR'AN Terjemahan dan Tafsirnya JUZ I s/d XV* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1993), hal. 29.

b. Kemampuannya

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan berdasarkan atas bakat yang telah dimilikinya sejak kecil atau memperolehnya saat mengikuti pendidikan. Apabila pendidikan seorang karyawan tersebut baik maka kemampuan yang diperolehnya akan semakin tinggi.

c. Etos kerjanya

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan menggunakan prinsip yang tidak mengenal lelah sama sekali dapat digunakan sebagai dasar etos kerja yang tinggi seorang karyawan.

Kemampuan karyawan tidak akan bisa digunakan apabila ketiga komponen yang meliputi keterampilan, kemampuan, dan etos kerja tidak diperlihatkan dengan baik. Hal ini perlu diperhatikan karena dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Diharapkan karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.²⁸

d. Kelompok Faktor Kemampuan

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berfikir, menalar, dan menyelesaikan masalah. Tujuh dimensi yang selalu disebutkan untuk membentuk kemampuan intelektual seseorang adalah sebagai berikut :

²⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), hal. 26-28.

1. Kecerdasan dalam berhitung yaitu kemampuan melakukan aritmatika yang akurat dengan cepat.
2. Kemampuan verbal memahami dalam mendengar dan membaca antara setiap kata atau kalimat
3. Kecepatan persepsi yang baik yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara akurat dan cepat
4. Penalaran induktif yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi urutan secara logis dalam sebuah masalah yang kemudian untuk memecahkan masalah tersebut.
5. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan implikasi dalam berargumen secara logika dan objektif.
6. Visualisasi spasial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat jika posisinya berubah
7. Daya ingat yaitu kemampuan dalam mengingat waktu yang telah terjadi

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik (*physical abilities*) bermakna penting untuk keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan. Misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina fisik, ketangkasan, kekuatan kaki, tangan atau bakat-bakat yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seseorang karyawan. Sembilan kemampuan fisik dasar, adalah sebagai berikut yaitu:

1. Kekuatan secara dinamis yaitu kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus-menerus
2. Kekuatan tubuh yaitu kemampuan untuk memanfaatkan kekuatan otot dalam menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



3. Kekuatan secara sistematis yaitu kemampuan untuk menggunakan kekuatan terhadap objek internal dan eksternal
4. Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan untuk mengeluarkan energi yang maksimum dalam serangkaian tindakan secara eksplosif
5. Fleksibilitas yang luas yaitu kemampuan untuk menggerakkan tubuh dan otot punggung sebaik mungkin
6. Fleksibilitas dinamis yaitu kemampuan untuk membuat gerakan-gerakan yang lentur secara berulang-ulang dan cepat
7. Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda
8. Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan
9. Stamina yaitu kemampuan mengarahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

c. Kemampuan Kognitif

Kemampuan ini relevan dengan pekerjaan sebab kemampuan ini menyangkut suatu pekerjaan yang memberikan keterlibatan dalam menggunakan suatu informasi untuk membuat keputusan dan memecahkan suatu masalah. Menurut Wibowo kemampuan kognitif memiliki lima tipe, yaitu:

1. Verbal ability yaitu kemampuan dalam menyampaikan suatu ide baik menggunakan cara langsung ataupun tertulis
2. Quantitative ability yaitu kemampuan memilih dengan menggunakan formula untuk menyelesaikan suatu masalah yang berkaitan dengan angka.

3. Reasoning ability yaitu kemampuan yang memiliki keterkaitan dengan penjelasan dan menuntaskan suatu masalah dengan memakai wawasan, aturan, dan logika
4. Spatial ability yaitu kemampuan yang mempunyai keterkaitan dengan kemampuan visual dimana dapat berimajinasi
5. Perseptual ability yaitu kemampuan yang mempunyai keterkaitan dengan kemampuan mengambil informasi secara cepat meskipun hambatan.

d. Kemampuan Emosional

Kemampuan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengendalikan diri atau emosi pada saat terjadi suatu masalah agar tidak memberikan gangguan terhadap kinerjanya atau orang lain yang berada disekitarnya.²⁹

e. **Hubungan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai teori kemampuan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu daya kekuatan potensial seseorang yang berupa pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman, serta berinteraksi dengan rekan kerja yang lain agar dapat menyelesaikan pekerjaannya.

f. **Indikator - Indikator Kemampuan**

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Agus Dharma indikator kemampuan kerja antara lain:

a. Kemampuan teknis, dengan sub indikatornya:

1. Penguasaan terhadap peralatan kerja

²⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Ed.1 Cet.2. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.

2. Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja
3. Memahami peraturan tugas/pekerjaan
- b. Kemampuan konseptual, dengan sub indikatornya
 1. Memahami kebijakan perusahaan
 2. Memahami tujuan perusahaan
 3. Memahami target perusahaan
- c. Kemampaun sosial, dengan sub indikatornya
 1. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja tanpa konflik
 2. Mampu untuk bekerja didalam tim
 3. Mampu untuk berempati.³⁰

3. Faktor Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang memiliki arti dorongan atau daya penggerak. Motivasi tersebut hanya akan diberikan kepada manusia, khususnya bawahan atau pengikut. Motivasi diperoleh karyawan dari perusahaan berupa dorongan agar para karyawan ingin bekerja keras dengan cara memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai target perusahaan.

Menurut M. Uzer Usman, motivasi adalah suatu proses untuk mengingatkan motif-motif menjadi perbuatan untuk memenuhi kebutuhan dan mecapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan diri individu untuk mendorong tingkah lakunya berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena setiap karyawan dituntut agar mau bekerja keras dan antusias dalam semua hal yang mereka kerjakan.³¹

³⁰ Erna Ferrinadewi and S Pantja Djati, "Upaya Mencapai Loyalitas Konsumen Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 6, no. 1 (2004): hlm. 60-61.

Menurut Bafadal, motivasi ialah kemauan untuk mengerjakan segala sesuatu. Dan kemudian dikatakan kemauan tersebut terlihat pada usaha seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keinginan atau kemauan seseorang dalam mengambiltindakan, keputusan, dan menggunakan seluruh kemampuan sosial, psikis, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Hadari Nawawi, fungsi motivasi ialah:

1. Sebagai energi atau penggerak bagi manusia
2. Sebagai pengatur dalam memilih alternatif lain diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan, Karena dengan memperkuat salah satu motivasi dapat memperlemah motivasilain sehingga seseorang hanya akan fokus terhadap satu aktivitas saja dan meninggalkan aktivitas yang lain,
3. Sebagai pengatur arah atau tujuan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan aktivitasnya

Menurut Abdul Rahman dalam bukunya Motivasi memiliki tiga komponen pokok,yaitu:

1. Menggerakkan

Dalam motivasi dapat menimbulkan kekuatan pada, individu untuk membawa seseorang dalam bertindak dengan cara tertentu. Misalnya, kekuatan dalam hal merespon yang tepat dan efektif.
2. Mengarahkan.

Motivasi mengarahkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan sesuatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Menopang

³¹ Sindi Larasati and Alini Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)," *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 5, no. 3 (2014): hal. 28-29.

Motivasi digunakan untuk menjaga dan mendorong tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan dan kekuatan individu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kegiatan dimana individu mengenal kebutuhannya dan dapat mengambil setiap tindakan untuk mencapai kebutuhan tersebut.³²

b. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam

Motivasi kerja dalam islam dilakukan bukan hanya sekedar untuk mengejar hidup hedonis, berfoya-foya, bukan untuk menunjukkan tingginya status seseorang, bukan juga untuk mengejar kekayaan dengan menghalalkan segala cara. Tetapi motivasi kerja dalam islam dilakukan untuk memenuhi nafkah sebagai kewajiban beribadah kepada Allah, karena bekerja untuk mencari nafkah adalah suatu hal istimewa. Dalam islam, motivasi kerja dijelaskan dalm QS. Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :"*apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung*" (QS. Al-Jumu'ah:10)³³

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di muka bumi harus mempunyai dorongan untuk menjadi lebih baik lagi di dalam dirinya, sebab Allah hanya memberikan karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang mempunyai semangat serta motivasi yang kuat. Motivasi juga dapat diartikan sebagai energi bagi amal yang

³² Sondang P Siagian, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2002), hlm. 32-33.

³³ Abdullah Yusuf Ali, *QUR'AN Terjemahan dan Tafsirnya JUZ XXV s/d XXX* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 1995), hlm. 67.

dilakukan, sebab motivasi bertugas sebagai pendorong yang dapat membuat seseorang lupa akan rasa lelah, letih, dan jenuh selama bekerja sehingga dirinya sanggup untuk bekerja secara maksimal.³⁴

Berikut hadits yang berhubungan dengan motivasi adalah sebagai berikut:

عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ الْأَنْصَارِيِّ فَقُلْتُ عَنِ النَّبِيِّ فَقَالَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِذَا أَنْفَقَ الْمُسْلِمُ نَفَقَةً عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ يَحْتَسِبُهَا كَانَتْ لَهُ صَدَقَةً

Dari Abu Mas'ud Al-Anshari RA maka aku berkata; Dari Nabi Muhammad SAW, baginda bersabda: *“Jika seorang muslim memberi nafkah pada keluarganya dengan niat mengharap pahala, maka baginya hal itu adalah sedekah.”* (HR. Bukhari No: 4932)

Seseorang yang bekerja untuk mencukupi dirinya sendiri, dia akan termotivasi untuk mencukupi istri dan keluarganya. Karena dapat memberi nafkah kepada mereka, yang akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajibannya.³⁵

c. Teori-teori Motivasi

1. Teori X dan Y McGregor

Pada konsep Teori X dan Y Douglas McGregor memberikan rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

- Tipe manusia dengan posisi, teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya

³⁴ Pangadilan Siregar, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan, 2021), hlm. 33.

³⁵ Saputro and Rois, “Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian Di Baznas Ponorogo,” hlm. 27.

- b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

2. Teori Harapan Motivasi

Teori harapan motivasi yaitu teori dimana seseorang dihadapkan pada satu set hasil tingkat pertama dan memilih suatu hasil yang didasarkan pada bagaimana pilihan tersebut dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

Ada beberapa istilah penting dalam teori harapan yang perlu diketahui yaitu sebagai berikut:

- a. Instrumentalisasi merupakan konsep teori harapan motivasi yaitu seseorang yang menganggap bahwa adanya hubungan antara hasil tingkat pertama dan kedua
- b. Valensi merupakan kekuatan preferensi seseorang untuk memahami suatu hasil tertentu. Contoh seseorang mungkin memilih untuk dinaikan gajinya 9% dari pada pindah ke suatu perusahaan baru, atau di pindahkan ke suatu fasilitas baru. Suatu hasil mempunyai valensi yang positif jika disenangi dan valensi negatif jika tidak disenangi atau akan dihindari
- c. Harapan merupakan suatu keyakinan bahwa setiap tindakan akan selalu diikuti suatu hasil tertentu
- d. Motivasi merupakan kekuatan
- e. Kemampuan bisa menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan

3. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu setiap tingkatan akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya yaitu:

a. **Kebutuhan Psikologikal (Kebutuhan Fisik)**

Kebutuhan psikologikal merupakan kebutuhan paling dasar yang harus dipenuhi oleh seseorang. Kebutuhan tersebut terdiri dari, sandang, pangan dan papan

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan ini akan diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi, yaitu kebutuhan manusia yang ingin mendapatkan perlindungan dan keselamatan dari berbagai ancaman baik secara fisik atau emosional.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan yang terdiri dari perasaan seseorang seperti cinta dan kasih sayang dari seseorang, memiliki keluarga yang harmonis, tergabung dalam organisasi sosial. (Sosial needs) dapat memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

d. **Kebutuhan akan Penghargaan**

Kebutuhan yang diperoleh dari seseorang untuk mendapatkan harga diri. Harga diri yang bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi dan kemandirian.

e. **Kebutuhan Aktuakisasi Diri**

Kebutuhan untuk menggunakan prestasi yang dimiliki dan mengaktualisasikan dalam bentuk pengembangan dirinya.

4. **Teori Motivasi Herzberg**

a. **Motivation Faktor**

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi, seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Dan tergolong sebagai faktor motivasional antara lain pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan

bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.

b. Hygiene Faktor

Melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

5. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori yang dikemukakan oleh Clyton Aldefer ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar, yaitu:

- a. *Existence Needs* Yaitu kebutuhan yang memiliki hubungan dengan kebutuhan manusia berupa kebutuhan fisik dan keamanan
- b. *Relatedness Needs* Yaitu kebutuhan yang memiliki hubungan dengan kebutuhan manusia berupa kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain
- c. *Growth Needs* Yaitu kebutuhan yang memiliki hubungan dengan kebutuhan manusia berupa kebutuhan untuk mengembangkan diri.³⁶

d. Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses karakter dalam diri seseorang akan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan untuk setiap manusia yang hidup di muka bumi. Guna untuk

³⁶ Paul Hersey, Kenneth H Blanchard, and Agus Dharma, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendaayagunaan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 1994), hlm. 126-128.

mempertahankan hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
 2. Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Misalnya, keinginan seseorang untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
- Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal -hal:
1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa
- Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, keinginan berkuasa seperti menjadi seseorang pemimpin, yang sebelumnya telah menyaksikan dan melihat sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas dijadikan sebagai penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah semua sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dan jaminan kesehatan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan keinginan karyawan dalam setiap bekerja

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya telah ditetapkan dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. yang berlaku dan mengatur, untuk melindungi karyawan³⁷

e. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi yang positif mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa

³⁷ Mumuh Mulyana, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan," *Jurnal Ilmiah Ranggagading* 10, no. 2 (2010): hlm. 43.

apabila motivasi berjalan dengan baik maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.³⁸

f. Indikator - Indikator Motivasi Kerja

Adapun uraian indikator yang dapat digunakan dalam memotivasi kerja, yaitu adalah :

a. Penghargaan terhadap diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila ia dapat dihargai oleh orang lain di lingkungan kerjanya. Keadaan seperti ini akan sangat mendukung untuk orang tersebut agar dapat bekerja lebih baik.

b. Kekuasaan terhadap diri

Seseorang akan dapat termotivasi apabila ia diberikan kekuasaan dan kewenangan secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang ia lakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

c. Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman, tentram. Terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.³⁹

B. Studi Relevan

Studi relevan yang berhubungan dengan penelitian yang telah banyak dilakukan. Akan tetapi studi relevan yang ada tersebut memiliki variabel yang berbeda-beda serta lokasi penelitian yang berbeda. Kegunaan dari penelitian terdahulu sebagai dasar pemikiran atau alasan memilih judul yang diteliti serta peneliti dapat melakukan perbandingan penelitian agar tidak terjadi penelitian

³⁸ Iendy Zelvien Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Pasuruan: Qiara Media, 2021), hlm. 38.

³⁹ Aldo Herlambang Gardjito, M Al Musadieg, and Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)," *Fakultas Ilmu Administrasi* 13, no. 1 (2014): hlm. 03-04.

dengan menggunakan objek yang sama seperti penelitian terdahulu. Ada beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3
Studi Relevan

No	Identitas Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1)	Chuzaimah Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Analisis Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (2009)	Menggunakan penelitian kuantitatif dengan persamaan regresi linear berganda persi SPSS 16.00	Kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh sgnifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.	Dalam penelitian untuk mengetahui Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan penelitian ini dilaksanakan di perusahaan furniture
2)	Meita Sondang Rizki Program Studi Ekonomi Jurusan Ilmu Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima COAL Sangatta (2016)	Metode Penelitian Kualitatif Penelitian yang merupakan studi kasus yang mempengaruhi pelayanan hotel dengan pendekatan kuantitatif,	Hubungan variabel kompensasi, kompetensi, motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan	Peneliti sama dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel kemampuan dan motivasi untuk mengukur kinerja karyawan, akan tetapi penelitian ini dilakukan di COAL Sangatta
3)	Arta Adi Kusuma	kuantitatif,	Motivasi mempunyai	Penulis meneliti

No	Identitas Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
4)	<p>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang (2013)</p>	yang diperoleh kuesioner yang disebarakan kepada responden.	pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi Efisiensi berpengaruh terhadap kepemimpinan	menegnai Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di hotel Muria Semarang dengan metode penelitian kuantitatif
	<p>Surya Akbar Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (2018)</p>	Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif ,	Melalui pola kepemimpinan dan manajemen yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi anggota organisasi, melalui pola kepemimpinan dan sistem manajemen yang baik mampu mengatasi faktor-faktor penghambat terciptanya produktifitas kerja karyawan	Penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di dan metode penelitian kualitatif
5)	<p>Mochamad Iskarim Fakultas Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif</p>	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, berupa data dan observasi	Dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai harus memperhatikan beberapa prosedur yang dalam mempengaruhi berhasil atau tidaknya kegiatan rekrutmen. Adapun prosedur rekrutmen meliputi : Identifikasi jabatan, Analisis jabatan, Sumber rekrutmen, Pemanggilan kandidat, seleksi dan penawaran	Penelitian ini lebih memfokuskan Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas dalam Prespektif MSDM dan Islam penelitian kualitatif

No	Identitas Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
6)	MSDM Dan Islam (2017)	Penelitian ini menggunakan desain penelitian dimana data yang dibutuhkan sebagai penunjang dalam penulisan, maka pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada responden, dokumentasi dan observasi	kerja	Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi dan metode penelitian kuantitatif
	Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar (2012)		Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh dari setiap variabel penelitian. Variabel penelitian dengan nilai koefisien pengaruh yang paling besar adalah kepemimpinan, Jadi, variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan	
7)	Mumuh Mulyana Program Studi Ekonomi Dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan Bogor Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (2010)	Penelitian ini menggunakan desain penelitian dimana data kuantitatif penulis melalui data dan informasi	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa aktifitas manajemen sumber daya manusia yang dapat membangun dan mengembangkan komitmen karyawan melalui hubungan kemitraan tiga metode memotivasi karyawan yaitu kebijakan tertulis dan pengawasan karyawan, insentif dan budaya organisasi	Penelitian ini lebih memfokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan metode penelitian kuantitatif
8)	Yunita Yunita Program Studi	Metode kualitatif dan	Motivasi dan gaya kepemimpinan	Penelitian ini lebih memfokuskan pada

No	Identitas Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Sutha Jambi	Doktor Manajemen Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang Indonesia Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber daya Manusia (2021)	studi literature atau library research, mengkaji buku-buku literature sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia (MSDM)	memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, selain dari variabel motivasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Motivasi, Gaya Kepemimpinan metode penelitian kuantitatif

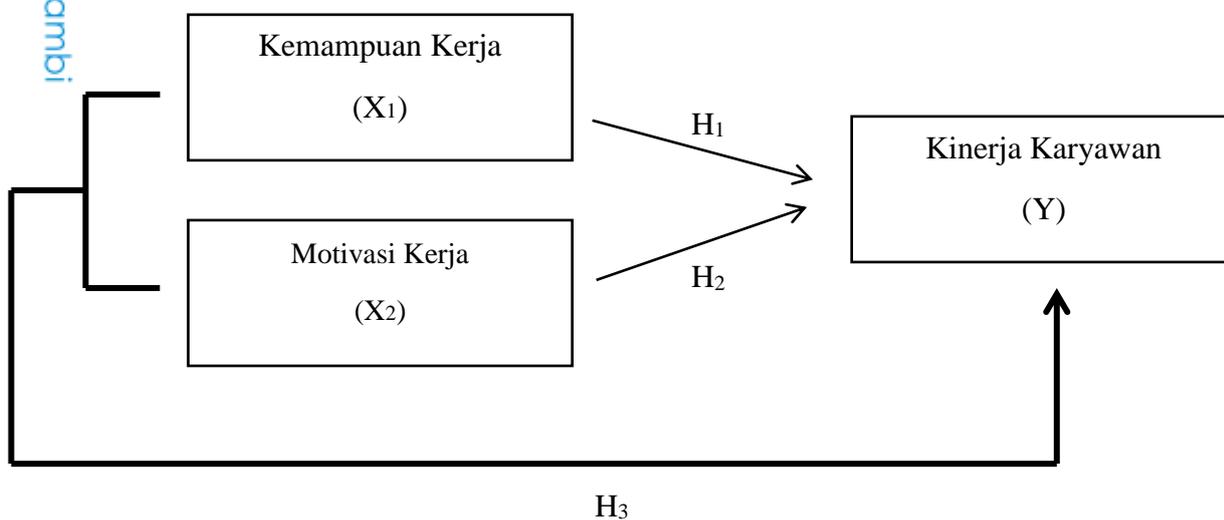
C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono kerangka fikir yang baik adalah mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴⁰

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, cv, 2019), hlm. 36.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

————— Mempengaruhi secara parsial

————— Mempengaruhi secara simultan

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui fakta-fakta empiris yang terkumpul, yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

H₂ : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

H₃ : Diduga terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

E. Hipotesis Statistik

Dugaan sementara terhadap populasi dalam penelitian kuantitatif dimana kebenarannya masih lemah. Karena hal tersebut kemudian hipotesis statistik juga perlu diuji guna memastikan kesesuaiannya dengan fakta.⁴¹

H_a : Terdapat pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

H₀ : Tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

H_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

H₀ : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

H_a : Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

H₀ : Tidak terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

⁴¹ Ibid., hlm. 29.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian yang dilakukan atau sasaran dari penelitian yang dilakukan yang hendak dicapai untuk memperoleh solusi dari sebuah permasalahan. Penelitian akan dilaksanakan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, Jalan Raden Wijaya No 46, Kebon Kopi, Kelurahan Thehok, Kecamatan Jambi Selatan, Kota Jambi.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel X_1 dalam penelitian ini adalah kemampuan. Variabel X_2 adalah motivasi sedangkan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Dengan demikian penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap serta hubungan-hubungannya.⁴²

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang di kumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 20 responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

⁴² Bambang Prasetyo and Lina Miftahul Jannah, *Metode penelitian kuantitatif: teori dan aplikasi* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 207.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku catatan, jurnal, literatur, serta sumber lainnya yang dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian ini.

D. Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Maulidi, Populasi adalah himpunan semua individu atau objek yang menjadi bahan pembicaraan atau bahan penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, yaitu 20 orang karyawan.

2. Sampling

Menurut Supriyanto dan Machfudz "*Sampling Jenuh*" adalah teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang⁴³

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sampel dimana jumlah populasi relative kecil, yaitu berjumlah 20 orang karyawan

3. Sampel Penelitian.

Menurut Supardi, sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai "wakil" dari para anggota populasi. Menurutnya, sampel penelitian baik secara kualitatif maupun kuantitatif harus mewakili keadaan populasi penelitian, sampel penelitian menjadi sangat penting karena menggambarkan keadaan populasi dan hanya mengambil sumber data sebagian dari anggota populasi. Sampel yang

⁴³ Supriyanto Machfudz, *Metodologi Riset MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Malang: UIN-Maliki, 2010), hlm.188.

digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi yaitu berjumlah 20 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat bagi peneliti dalam melakukan metode pengumpulan data atau informasi dari responden. Adapun alat instrument dalam mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada suatu objek penelitian. Sehingga observasi merupakan salah satu langkah penting yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akurat dan terpercaya dengan terjun langsung kelapangan untuk mengamati, memahami, serta menyimpulkan aktivitas sosial yang terjadi sesuai dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipan yaitu dengan mengamati kegiatan karyawan yang bekerja pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi yang digunakan sebagai sumber penelitian.

2. Wawancara (*interview*)

Yaitu kegiatan berupa tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber yaitu, Bapak Aries Putra Yanto, selaku Kepala Cabang PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, dan Bapak Sutomo selaku Supervisor mengenai peraturan dalam bekerja dan visi dan misi perusahaan.

3. Kuesioner (angket)

Yaitu teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi susunan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, yaitu karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi⁴⁴

Skala Ordinal yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena

⁴⁴ Prasetyo Bambang and Lina Miftahul Jannah, "Metode Penelitian Kuantitatif," Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada (2005): hlm. 120.

sosial. Untuk memperoleh data secara langsung peneliti membagikan kuesioner berupa angket kepada karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

Tabel 4

Penetapan skor alternatif atas jawaban kuesioner

Nilai Jawaban Positif	Jawaban Angket
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Angket yang di susun dalam penelitian ini, yaitu tentang kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang akan dibagikan kepada para responden. Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Angket Berdasarkan Indikator Variabel Kemampuan

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kemampuan X ₁	a. Kemampuan Teknis	1,2
	b. Kemampuan Konseptual	3,4
	c. Kemampuan Sosial	5,6

Tabel 6

Angket Berdasarkan Indikator Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Motivasi X ₂	a. Penghargaan Diri	1,2
	b. Kekuasaan	3,4
	d. Kebutuhan Keamanan Kerja	5,6

Tabel 7

Angket Berdasarkan Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas Kerja	1,2
	b. Produktivitas	3,4
	c. Pengetahuan	5,6
	d. Kepercayaan	7,8
	e. Ketersediaan	9,10
	f. Kebebasan	11,12

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel 8

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator
1.	Kemampuan (X ₁)	Menurut kasmir, kemampuan merupakan keahlian atau (<i>skill</i>) yang dimiliki seseorang dalam melakukan	1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan

		suatu pekerjaan. ⁴⁵	sosial ⁴⁶
2.	Motivasi (X ₂)	Menurut M. Uzer Usman, motivasi adalah suatu proses untuk mengingatkan motif-motif menjadi perbuatan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan diri individu untuk mendorong tingkah lakunya berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. ⁴⁷	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan terhadap diri 2. Kekuasaan terhadap diri 3. Kebutuhan keamanan kerja⁴⁸

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

⁴⁵ Chuzaimah, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong)," hlm. 4.

⁴⁶ Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, and Ika Ruhana, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 22, no. 1 (2015): hlm.135.

⁴⁷ Tani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2003), hlm. 32.

⁴⁸ Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, and Ika Ruhana, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 22, no. 1 (2015): hlm.141.

3.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Armstrong dan Baron. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. ⁴⁹	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Pengetahuan mengenai pekerjaan 4. Kepercayaan 5. Ketersedian 6. Kebebasan⁵⁰
----	----------------------	---	---

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran, akan disebut valid jika dapat melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak dapat bermanfaat bagi peneliti karena tidak dapat mengukur⁵¹

Berikut adalah rumus untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{hitung}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

⁴⁹ ANNISA, "Manajemen Strategi Perusahaan," hlm. 04.

⁵⁰ Larasati and Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)," hlm. 49.

⁵¹ Moh. Sidik Priadana and Saludin Muis, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 24.

b. Uji Reliabilitas

Pengertian Reliabilitas menunjukkan pada suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Apabila sig suatu variabel lebih besar dari level of signifikansi 5% (> 0.050) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai sig variabel lebih kecil dari level of signifikansi 5% (< 0.050) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak.

Pengujian pada ini menggunakan SPSS 25 dengan menggunakan *test deviation linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear nilai signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui variasi residual absolut sama atau tidak. Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji koefisien korelasi *Spearman' srho* yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat terjadi problem heteroskedastisitas. Jika korelasi antar variabel independen dengan residualnya didapat nilai $> 0,05$ maka tidak dapat dikatakan terjadi problem heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



d. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika nilai *tolerance* $> 0,05$, tidak terjadi multikolinearitas, namun jika nilai *tolerance* $< 0,05$, maka menjadi multikolinearitas. Sedangkan pada VIF, yaitu $VIF < 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap yang di uji, Namun jika nilai $VIF > 5$ maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.⁵²

3. Analisis Data

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial Kemampuan, Motivasi kerja berpengaruh secara signifikansi atau tidak terhadap Kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 Kriteria pengambilan keputusan: Apabila $t_{table} \leq t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan signifikansi :

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang menunjukkan uji secara simultan atau bersama-sama, dalam arti variabel X_1 , X_2 , secara bersama-sama mempengaruhi terhadap Y. dengan kriteria jika F-hitung lebih besar dari pada F-tabel, maka variabel X_1 , X_2 , secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y. Sebaliknya, jika F- hitung lebih kecil dari F-tabel maka variabel X_1 , X_2 , tidak mempengaruhi terhadap variabel Y.

⁵² Singgih Santoso, *Panduan Lengkap SPSS Versi 23* (Elex Media Komputindo, 2016), hlm. 35-36.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen, adapun rumus yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e.$$

Keterangan :

A = Koefisien konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X^1 = Kemampuan

X^2 = Motivasi

e = error atau tingkat kesalahan.⁵³

⁵³ Dyah Nirmala Arum Janie, "Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS," *Jurnal, April* (2012): hlm. 42.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

PT. Lenko Surya Perkasa Jambi merupakan perusahaan distributor yang bergerak di bidang farmasi dan tisu. PT. Lenko Surya Perkasa Jambi adalah perusahaan farmasi yang didirikan pada tahun 2000 dan telah memiliki izin PBF No: 114/KEP.KA.DPM-PTSP-5.1/IZIN PBF-CAB/VI/2018 yang terletak di JL. Raden Wijaya No. 46, Kebon Kopi, Kelurahan Thehok, Kecamatan Jambi Selatan, Provinsi Jambi, Perusahaan ini dipimpin oleh kepala cabang yaitu Bapak Aries Putra Yanto.

Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk mengembangkan atau memperluas usaha khususnya di bidang obat - obatan, dalam operasinya PT. Lenko Surya Perkasa Jambi merupakan perusahaan cabang dari PT. Lenko Surya Perkasa yang berpusat di Jakarta, dan berdiri pada tahun 1974 yang dipimpin oleh Direktur Utama Bapak Delandi Aryana Chandra

Perusahaan ini terletak di JL. Kebon Jeruk 18 No 6, Jakarta Barat, Jakarta. Perusahaan ini memiliki perusahaan cabang di berbagai daerah salah satunya di Provinsi Jambi.⁵⁴

2. Aktivitas Perusahaan

PT. Lenko Surya Perkasa Jambi dalam melakukan aktivitas nya menjadi tempat pengambilan obat-obat yang dikirim oleh perusahaan pusat untuk disalurkan ke tokoh obat/ Apotek di Jambi yang akan didistribusikan seperti OBH, Nellco, Bedak Salicil Nellco, Sangobion Tablet, Combatriin Tablet, Amoxicillin, Obat Tradisional dan Produk Tisu

Dalam melakukan pendistribusian nya PT. Lenko Surya Perkasa Jambi memiliki tiga mobil Box Engkel Mitsubishi, untuk pendistribusian luar

⁵⁴ Aries Putra Yanto, "Wawancara Dengan Kepala Cabang PT. Lenko Surya Perkasa Jambi," January 20, 2022.

kota seperti Bangko, Kerinci dan Bungo dan 5 Sales Motoris dalam kota seperti Jambi Selatan, Jambi Timur dan Pasar Jambi yang memiliki 4 kategori pendistribusian

- a. Karmet yaitu produk farma dan etical
- b. Etical yaitu produk Amoxicillin dan Detrasol
- c. Kot yaitu produk obat – obatan Tradisonal dan Kosmetik
- d. Konsumsi yaitu produk tisu

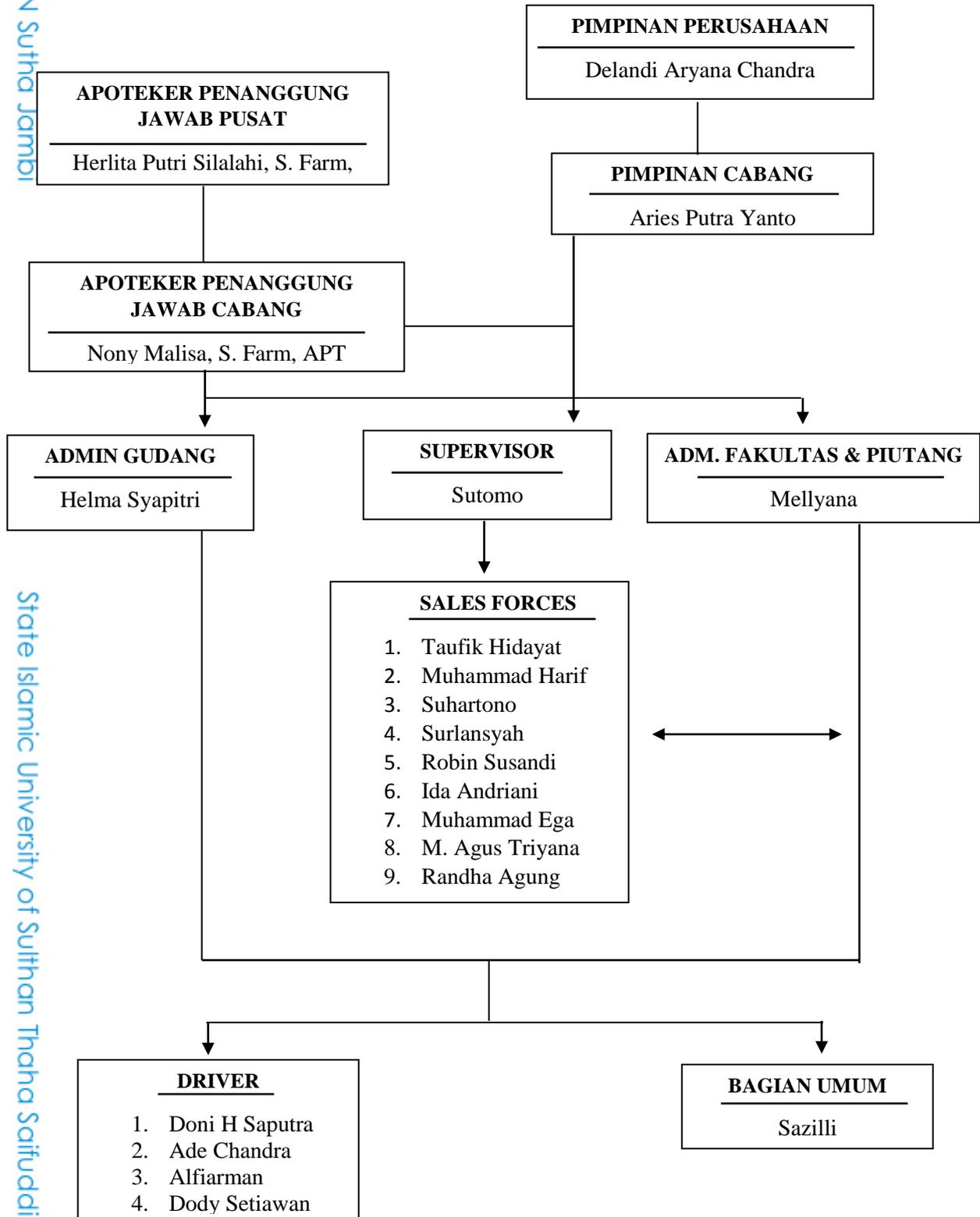
Dan untuk obat – obatan lainnya PT. Lenko Surya Perkasa bekerja sama dengan perusahaan farmasi, seperti PT. Gemini Bahana dan PT. Parit Padang yang menjualkan berbagai 50 jenis obat, yang akan didistribusikan ke tokoh – tokoh obat/Aptek di Jambi seperti Aptek KDA, K24, Kimia Farma dan Aptek Kecil di Kota Jambi.⁵⁵

3. Visi dan Misi Perusahaan

- a. Visi
Menjadi salah satu perusahaan besar farmasi yang utama di Indonesia
- b. Misi
Mendistribusikan produk obat dan kesehatan ke seluruh pelosok Indonesia, termasuk area terpencil

⁵⁵ Ibid.

4. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

5. Job Deskripsi

Berdasarkan struktur organisasi pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi. Berikut tugas dari masing-masing bagian tersebut:

- a. Kepala Cabang
 1. Memimpin seluruh kegiatan yang ada pada perusahaan
 2. Mengatur, melaksanakan dan mengawasi administrasi perusahaan
 3. Membayar pajak yang berhubungan dengan perusahaan
 4. Melakukan kegiatan untuk pengembangan
 5. Bertanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan
 6. Berwenang mengadakan kontrak jual beli dengan pihak ketiga, membuka rekening bank, mendatangi cek dan pembayaran
 7. Memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada tata usaha sehubungan dengan teknik farmasi.
- b. Apoteker Penanggung Jawab Pusat
 1. Menjamin obat yang dipesan atau dibeli benar-benar yang dibutuhkan dan saat diterima harus dalam keadaan baik
 2. Obat yang dibeli harus mempunyai jangka waktu pemakaian yang masih lama dan berkualitas baik
 3. Dalam pemesanan atau pembelian obat harus diatur dan selalu diperhatikan kualitas dan harga obat.
- c. Apoteker Penanggung Jawab Cabang
 1. Mencatat penerimaan uang setelah dihitung terlebih dahulu dan harus dilengkapi dengan bukti pendukung berupa kwitansi, surat order dan faktur
 2. Menyetor uang penjualan ke kasir pusat dan disertai laporan penjualan
 3. Menyusun permintaan dan meneruskannya ke bagian admin gudang
 4. Bertanggung jawab atas kebenaran jumlah uang hasil penjualan dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan

- d. Admin Gudang
 1. Mengatur administrasi gudang
 2. Menerima barang atau obat dari pusat
 3. Mengatur dan mengawasi penyimpanan dan kelengkapan obat-obatan sesuai dengan syarat-syarat farmasi
 4. Melaporkan persediaan yang akan habis dalam satu atau dua hari kedepan
- e. Supervisor
 1. Mengkoordinir dan mengawasi dinas kerja karyawan termasuk mengatur daftar pembagian tugas
 2. Membina dan memberi petunjuk mengenai teknis farmasi pada karyawan terutama dalam pemberian informasi kepada pelanggan
 3. Berwenang untuk mengelola kegiatan layanan farmasi dan karyawan sesuai dengan petunjuk dan intruksi dari pimpinan
- f. Admin Fakultas dan Piutang
 1. Menerima dan mencatat hasil penjualan tunai dan menerima hasil penjualan kredit
 2. Melakukan penagihan atas piutang yang sudah jatuh tempo
 3. Mengambil dan menyetor uang ke bank dan bertanggung jawab atas keamanan yang ada
 4. Melakukan pembayaran, baik melalui kas atau bank dengan persetujuan pimpinan untuk jumlah yang melampaui wewenang
- g. Sales Forces
 1. Melakukan kegiatan yang diperintahkan oleh pimpinan dengan baik
 2. Menjalankan prosedur yang telah ditetapkan dengan baik
 3. Melakukan pembukuan penerimaan dan pengeluaran uang atas hasil penjualan ke dalam buku penerimaan dan pengeluaran
 4. Mengadakan konfirmasi piutang dengan langganan (sales)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- h. Driver
 1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan dengan baik
 2. Melakukan pengecekan kendaraan-kendaraan distribusi secara berkala, seperti, oli kendaraan, kesehatan mesin dan lain-lain
 3. Membawa kendaraan dengan hati-hati dan sesuai dengan prosedur perusahaan
- i. Bagian Umum
 1. Melakukan kegiatan kebersihan di area perusahaan dengan baik⁵⁶

6. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini data yang diperoleh untuk mengetahui usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan bidang pekerjaan. Untuk menjelaskan identitas tersebut maka peneliti membuat analisis responden berdasarkan data jenis kelamin, Pendidikan terakhir, usia dan bidang pekerjaan. Berikut penjelasannya:

a. Usia

Tabel. 9

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	23-30	14
2	30-40	6
Total		20

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel. 9 Di atas menunjukkan banyaknya responden berdasarkan umur dan dapat dilihat bahwa seluruh responden usia 23-30 adalah 14 orang, dan responden usia 30-40 adalah 6 orang.

⁵⁶ Sutomo, "Wawancara Dengan Supervisor PT. Lenko Surya Perkasa Jambi," February 1, 2022.

b. Jenis Kelamin

Tabel. 10

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	16
2	Perempuan	4
Total		20

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel. 10 di atas menunjukkan banyaknya responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang, sedangkan pada responden perempuan berjumlah 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak bekerja di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel. 11

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SD	-
2	SMP	2
3	SMA	13
4	S1	5
Total		20

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Pendidikan terakhir dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana. Pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, Berdasarkan tabel. 11 diatas maka banyaknya responden yang Pendidikan terakhir SD tidak ada, SMP sebanyak 2 orang, SMA 13 orang dan S1 sebanyak 5 orang.

d. Bidang Pekerjaan

Tabel. 12

Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

NO	Bidang Pekerjaan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Supervisor	1
3	Apoteker Pusat	1
4	Apoteker Cabang	1
5	Admin Gudang	1
6	Driver	4
7	Sales	10
8	Helper	1
Total		20 Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Bidang pekerjaan dalam penelitian ini untuk mengetahui bidang pekerjaan karyawan yang bekerja di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi, berikut adalah tabel mengenai karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan.

Hasil pengolahan data pada tabel. 12 menunjukkan bahwa responden yang memiliki bidang pekerjaan mayoritas yaitu sales sebanyak 10 orang, driver 4 orang, sedangkan minoritas nya yaitu kepala cabang 1 orang, supervisor 1 orang, apoteker pusat 1 orang, apoteker cabang 1 orang, admin Gudang 1 orang dan helper 1 orang.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid atau tidak. Uji validitas digunakan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Yaitu diperoleh r_{tabel} sebesar 0,444. Hasil dari uji validitas kemampuan adalah sebagai berikut:

Tabel. 13

Hasil Uji Validitas Kemampuan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,733	0,444	Valid
X1.2	0,772	0,444	Valid
X1.3	0,598	0,444	Valid
X1.4	0,499	0,444	Valid
X1.5	0,727	0,444	Valid
X1.6	0,791	0,444	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS

Hasil dari uji validitas kemampuan menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan adalah valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dikatakan valid. Enam pernyataan dari variabel kemampuan menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,444. Adapun uji validitas variabel motivasi adalah sebagai berikut.

Tabel. 14

Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,885	0,444	Valid
X2.2	0,640	0,444	Valid
X2.3	0,746	0,444	Valid
X2.4	0,648	0,444	Valid
X2.5	0,621	0,444	Valid
X2.6	0,820	0,444	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS

Hasil dari uji validitas motivasi menunjukkan bahwa data yang terkumpul valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Enam pernyataan dari variabel motivasi menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,444. Adapun uji validitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel. 15

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,791	0,444	Valid
Y.2	0,455	0,444	Valid
Y.3	0,665	0,444	Valid
Y.4	0,454	0,444	Valid
Y.5	0,581	0,444	Valid
Y.6	0,627	0,444	Valid
Y.7	0,634	0,444	Valid
Y.8	0,623	0,444	Valid
Y.9	0,519	0,444	Valid

Y.10	0,724	0,444	Valid
Y.11	0,646	0,444	Valid
Y.12	0,631	0,444	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS

Hasil dari uji validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa data yang terkumpul valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Dua belas pernyataan dari variabel kinerja karyawan menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,444, maka dapat disimpulkan data tersebut valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel. 16

Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan

Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
Kemampuan	0,688	0,6

Sumber: Data diolah dari SPSS

Hasil dari uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$ Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 16 maka dapat diketahui untuk variabel kemampuan adalah $0,688 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah reliabel.

Tabel. 17

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
Motivasi	0,815	0,6

Sumber: Data diolah dari SPSS

Hasil dari uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,6 Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 17 maka dapat diketahui untuk variabel motivasi adalah $0,815 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah reliabel.

Tabel. 18

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
Kinerja Karyawan	0,831	0,6

Sumber: Data diolah dari SPSS

Hasil dari uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,6 Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 18 maka dapat diketahui untuk variabel kinerja karyawan adalah $0,831 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah reliabel.

3. Hasil Analisis Data

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian angka diperoleh dari masing – masing variabel independen maupun dependen menunjukkan angka yang valid dan reliabel, kemudian masuk pada tahap Teknik analisis data. Adapun Teknik analisis data adalah sebagai berikut:

4. Sistematis Deskriptif

Sistematis deskriptif bertujuan untuk menentukan nilai terkecil, nilai tertinggi dan nilai-nilai dari masing-masing variabel. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel. 19

Descriptive Statistics

No	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
1	Kemampuan	20	19	30	24,80
2	Motivasi	20	17	29	24,85
3	Kinerja Karyawan	20	37	56	49,40
	Valid N (listwise)				

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Rata-rata dari variabel kemampuan adalah 24,80 dengan nilai tertinggi adalah 30 dan nilai terendah adalah 19. Rata-rata dari variabel motivasi adalah 24,85 dengan nilai tertinggi 29 dan nilai terendahnya 17. Rata-rata dari variabel kinerja karyawan adalah 49,40 dengan nilai tertinggi 56 dan nilai terendah 37.

5. Hasil uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang akan digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel. 20

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^a ,	Mean	.0000000
	Std. Deviation ^b	3.79192087
Most	Absolute	.176

Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.176
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel. 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,104 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan ber distribusi normal

6. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Deviation from linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi lebih dari 0,05

Tabel. 21

Hasil Uji Linearitas Variabel Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kemampuan	Between Groups	(Combined)	424.133	8	53.017	4.533	.012
		Linearity	279.605	1	279.605	23.904	.000
		Deviation from Linearity	144.528	7	20.647	1.765	.192
	Within Groups		128.667	11	11.697		
	Total		552.800	19			

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan pada tabel. 21 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar $0,192 > 0,05$

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kemampuan dengan kinerja karyawan.

Tabel. 22

Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	268.967	9	29.885	1.053	.465
		Linearity	54.403	1	54.403	1.917	.196
		Deviation from Linearity	214.564	8	26.820	.945	.523
	Within Groups		283.833	10	28.383		
Total		552.800	19				

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada tabel. 22 diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar $0,523 > 0,05$

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi dengan kinerja karyawan.

7. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk variabel kemampuan, motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel. 23
Hasil Uji Multikonearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.026	9.761		1.232	.235		
	Kemampuan	1.506	.402	.711	3.743	.002	.806	1.241
	Motivasi	.001	.329	.001	.003	.997	.806	1.241

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Hasil uji multikolinearitas pada tabel. 23 dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel kemampuan adalah sebesar 0,806 dan variabel motivasi sebesar 0,806. Sedangkan nilai VIF pada variabel kemampuan yaitu sebesar 1,241 dan variabel motivasi sebesar 1,241. Jadi nilai tolerance dari kedua variabel $> 0,05$ dan nilai VIF < 5 .

Berdasarkan penilaian dari tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel kemampuan, motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedstisitas untuk variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi yaitu sebagai berikut:

Tabel. 24
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Kemam puan	Motiv asi	Unstand ardized Residual
Spearman' s rho	Kemampuan	Correlation Coefficient	1.000	.350	-.086
		Sig. (2-tailed)	.	.130	.719
		N	20	20	20
	Motivasi	Correlation Coefficient	.350	1.000	-.050
		Sig. (2-tailed)	.130	.	.834
		N	20	20	20
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.086	-.050	1.000
		Sig. (2-tailed)	.719	.834	.
		N	20	20	20

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel. 24 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kemampuan yaitu sebesar $0,719 > 0,05$ sedangkan variabel motivasi yaitu sebesar $0,834 > 0,05$

Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

8. Hasil Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil dari koefisien determinan (R^2)

Tabel. 25

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.448	4.009
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan				

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Hasil dari koefisien determinasi pada tabel. 25 diketahui bahwa nilai $R = 0,711$ atau 71,1% dapat dipahami kuatnya hubungan antar variabel independent dan variabel dependen. Nilai R square sebesar 0,506 atau 50,6%. Nilai adjusted R square adalah 0,448 atau 44,8%. Artinya korelasi antar variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi terjadi hubungan yang sangat kuat. Nilai R^2 sebesar 0,448 atau 44,8% variabel kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8% dan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu kemampuan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel. 26

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.026	9.761		1.232	.235
	Kemampuan	1.506	.402	.711	3.743	.002
	Motivasi	.001	.329	.001	.003	.997
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Berdasarkan tabel. 26 di atas maka dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 12,026 dan untuk kemampuan (nilai β) sebesar 1,506 dan motivasi (nilai β) 0,001. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,026 + 1,506X_1 + 0,001X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- Konstanta sebesar 12,026 menyatakan bahwa tanpa adanya kemampuan dan motivasi, maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk sebesar 12,026%
- Nilai koefisien regresi kemampuan adalah 1,506 artinya jika kemampuan di asumsikan naik 1%, maka kinerja karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi meningkat 1,506%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel kemampuan dengan kinerja karyawan
- Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,001 artinya motivasi diasumsikan naik 1%, maka kinerja karyawan di PT Lenko Surya Perkasa Jambi meningkat 0,001%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

10. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berikut adalah hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

Tabel. 27

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.026	9.761		1.232	.235
	Kemampuan	1.506	.402	.711	3.743	.002
	Motivasi	.001	.329	.001	.003	.997

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Rumus: t_{tabel}

$$t_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2; 20-2-1)$$

$$= 0,025; 17$$

$$= 2,110$$

1. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kemampuan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,743 > 2,110$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 berpengaruh terhadap kemampuan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,997 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,003 < 2,110$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 tidak berpengaruh terhadap motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel kemampuan, dan motivasi secara keseluruhan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel. 28

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.605	2	139.803	8.699	.003 ^b
	Residual	273.195	17	16.070		
	Total	552.800	19			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan						

Sumber: Hasil Output dari SPSS

Rumus: f_{tabel}

$df_1 = k-1$ dan,

$df_2 = n-k$

maka:

$df_1 = 2 - 1 = 1$

$df_2 = 20 - 2 = 18 = 4,14$

Berdasarkan tabel. 28 maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,699 > 4,41$)

Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Lenko Surya perkasa Jambi. Berdasarkan hasil analisis maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa t_{hitung} untuk variabel kemampuan adalah $3,743 > 2,110$. Artinya, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dijelaskan Robbins yang dikutip dari jurnal Chuzaimah mengungkapkan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaannya.⁵⁷

Maka hasil dari penelitian ini adalah kemampuan dibutuhkan karena faktor ini membuat karyawan mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Apabila kemampuan karyawan bagus maka tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga perusahaan sangat perlu untuk memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang

⁵⁷ Chuzaimah, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong)," hlm. 47.

bekerja di perusahaannya. bahwa faktor kemampuan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

Berdasarkan hasil uji parsial menyatakan bahwa t_{hitung} untuk motivasi sebesar $0,003 < 2,110$. Artinya, H_2 ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi dan hipotesis tidak teruji kebenarannya.

Maka hasil dari penelitian adalah motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan berupa penghargaan diri, kekuasaan dan kebutuhan keamanan kerja, tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

Berdasarkan hasil uji simultan F diperoleh signifikansi 0,05. F_{hitung} 8,699. dan F_{tabel} 4,41. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,699 > 4,41$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

Maka hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini

1. RM^1 : Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi
2. RM^2 : Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi
3. RM^3 : Bagaimana pengaruh kemampuan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi. Sedangkan motivasi tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

Dan terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan pada kinerja karyawan di PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak atau implikasi kepada pihak-pihak tertentu, agar penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya perusahaan yaitu indikator-indikator apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Selanjutnya agar dapat lebih spesifik lagi dalam melakukan penelitian karena masih banyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari faktor kemampuan dan faktor motivasi agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik lagi.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya

3. PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

Hasil penelitian ini juga agar kiranya dapat menjadi salah satu acuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- QUR'AN Terjemahan dan Tafsirnya JUZ I s/d XV*. Jakarta: Pustaka Firdaus, 1993.
- QUR'AN Terjemahan dan Tafsirnya JUZ XVI s/d XXIV*. Jakarta: Pustaka Firdaus, 1994.
- QUR'AN Terjemahan dan Tafsirnya JUZ XXV s/d XXX*. Jakarta: Pustaka Firdaus, 1995.
- Akbar, Surya. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *Jiaganis* 3, no. 1 (2018).
- ANNISA, NUR. "Manajemen Strategi Perusahaan" (n.d.).
- Arini, Kiki Rindy, Mochammad Djudi Mukzam, and Ika Ruhana. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 22, no. 1 (2015).
- As'ad, Moh. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty, 1991.
- Bambang, Prasetyo, and Lina Miftahul Jannah. "Metode Penelitian Kuantitatif." *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada* (2005).
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.
- Chuzaimah, Chuzaimah. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture Di Kecamatan Gemolong)." *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 12, no. 1 (2009): 34–56.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management: Gary Dessler*. 10th ed. Upper Saddle River, N.J: Pearson/Prentice Hall, 2005.
- Ferrinadewi, Erna, and S Pantja Djati. "Upaya Mencapai Loyalitas Konsumen Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 6, no. 1 (2004): 15–26.
- Gardjito, Aldo Herlambang, M Al Musadieg, and Gunawan Eko Nurtjahjono. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)." *Fakultas Ilmu Administrasi* 13, no. 1 (2014).
- Handoko, T. Hani, Rokhima Rostiani, Widya Paramita, Penerbit Salemba Empat, and Gadjah Mada University Press, eds. *Metode Kasus Dan Kasus-Kasus*

Manajemen Perusahaan Indonesia. Jagakarsa, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015.

Handoko, Tani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2003.

Hersey, Paul, Kenneth H Blanchard, and Agus Dharma. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 1994.

Iskarim, Mochamad. "Rekrutmen Pegawai: Starting-Point Menuju Kinerja Organisasi Yang Berkualitas Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Islam." *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017): 307–327.

Isma, As' ad. "MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DI LEMBAGA PENDIDIKAN: Optimalisasi Supervisi Untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru" (2021).

Janie, Dyah Nirmala Arum. "Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS." *Jurnal, April* (2012).

Larasati, Sindi, and Alini Gilang. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 5, no. 3 (2014): 200–213.

Machfudz, Supriyanto. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Malang: UIN-Maliki, 2010.

Magatama Pangestu, Ridho. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PP. Agroboyo Papua Cab. Bantul)." Skripsi, Muhammadiyah, 2016.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Megginson, Leon C. *Personnel and Human Resources Administration*. 3d ed. Irwin series in management and the behavioral sciences. Homewood, Ill: R. D. Irwin, 1977.

Mulyana, Mumuh. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Ranggagading* 10, no. 2 (2010): 164–170.

Prasetyo, Bambang, and Lina Miftahul Jannah. *Metode penelitian kuantitatif: teori dan aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005.

Rivai, Veithzal. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthra Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai bahan dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthra Jambi

- Rizki, Meita Sondang. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur." *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah* 5, no. 1 (2016): 42–55.
- Robbins. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Santoso, Singgih. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Elex Media Komputindo, 2016.
- Saputro, Ani Dwi, and Adib Khusnul Rois. "Peran Manajemen Sumber Daya Insani: Kajian Di Baznas Ponorogo." *AL- 'ADALAH* 14, no. 1 (2017): 181–200.
- Sari, Rahmila, Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Analisis* 1, no. 1 (2012): 87–93.
- Setyawan, Agustinus. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)." *Journal of Accounting and Management Innovation* 2, no. 1 (2018): 67–89.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara, 2002.
- Sidik Priadana, Moh., and Saludin Muis. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Sinamo, Jansen H. *Ethos21: etos kerja profesional di era digital global*. Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2004.
- Siregar, Pangadilan. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Wonorejo Perdana Simangambat." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv, 2019.
- Sutomo. "Wawancara Dengan Supervisor PT. Lenko Surya Perkasa Jambi," February 1, 2022.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Ed.1.Cet.2. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Yanto, Aries Putra. "Wawancara Dengan Kepala Cabang PT. Lenko Surya Perkasa Jambi," January 20, 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang memperbanyak sebagai ganti dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Zelvien Adhari, Iendy. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media, 2021.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



KUESIONER PENELITIAN

PT. LENKO SURYA PERKASA JAMBI

(RESPONDEN)

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Saya Julian Dwi Sandra (501180195) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/ Skripsi) dengan judul **“PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PADA PT. LENKO SURYA PERKASA JAMBI”**

Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Nama : _____
Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
Pendidikan Terakhir : _____
Usia : _____
Jabatan Pekerjaan : _____

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan seksama pernyataan dan jawaban yang tersedia
2. Jawab dan istilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban:

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

A. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu teliti dalam bekerja					
2	Saya akan merasa senang jika pekerjaan saya dapat diterima oleh perusahaan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja untuk memaksimalkan hasil kerja					
5	Saya memiliki keterampilan dalam pekerjaan					
6	Saya mengetahui pekerjaan dan dapat saya selesaikan dengan baik					
7	Saya dapat dipercaya dan diandalkan pada setiap tugas yang diberikan					
8	Saya dapat bekerja dengan baik jika pekerjaan saya tidak dicampuri pihak lain					
9	Saya selalu menggunakan waktu jam kerja dengan bekerja					

10	Saya selalu hadir dan tidak bolos dalam bekerja					
11	Perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam bekerja					
12	Saya tidak suka bekerja jika ada pengawasan dari atasan					

B. Variabel (X₁) Kemampuan

Pernyataan		Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki penguasaan yang baik terhadap peralatan kerja, jika peralatan dalam kondisi yang baik dan mendukung					
2	Saya mampu mengikuti prosedur dan metode kerja dengan baik, karena sudah berpengalaman					
3	Saya mampu mengikuti kebijakan perusahaan dengan baik					
4	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam bekerja dengan mudah dan cermat					
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja tanpa adanya konflik					
6	Saya memiliki sikap empati yang tinggi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dengan rekan kerja dan perusahaan					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

C. Variabel (X₂) Motivasi

Pernyataan		Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa terhormat apabila saya dihargai dalam bekerja					
2	Saya merasa termotivasi dalam bekerja jika Susana pekerjaannya baik					
3	Saya merasa nyaman dalam bekerja apabila diberi kewenangan atas pekerjaan					
4	Saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan yang saya lakukan banyak aturan					
5	Saya akan bekerja dengan giat apabila pekerjaan saya aman dari bahaya fisik					
6	Saya merasa nyaman dalam bekerja jika suasana tempat saya bekerja menjamin kelangsungan pekerjaan saya					

Jambi, 7 Februari 2022

Peneliti



Julian Dwi Sandra

501180195

Variabel (Y) Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan
1	Kualitas Kerja	Saya selalu teliti dalam bekerja
		Saya akan merasa senang jika pekerjaan saya dapat diterima oleh perusahaan
2	Produktivitas	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
		Saya selalu memanfaatkan waktu kerja untuk memaksimalkan hasil kerja
3	Pengetahuan mengenai Pekerjaan	Saya memiliki keterampilan dalam pekerjaan
		Saya mengetahui pekerjaan dan dapat saya selesaikan dengan baik
4	Kepercayaan	Saya dapat dipercaya dan diandalkan pada setiap tugas yang diberikan
		Saya dapat bekerja dengan baik jika pekerjaan saya tidak dicampuri pihak lain
5	Ketersedian	Saya selalu menggunakan waktu jam kerja dengan bekerja
		Saya selalu hadir dan tidak bolos dalam bekerja
6	Kebebasan	Perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam bekerja
		Saya tidak suka bekerja jika ada pengawasan dari atasan

Variabel (X₁) Kemampuan

No	Indikator	Pernyataan
1	Kemampuan Teknis	Saya memiliki penguasaan yang baik terhadap peralatan kerja, jika peralatan dalam kondisi yang baik dan mendukung
		Saya mampu mengikuti prosedur dan metode kerja dengan baik, karena sudah berpengalaman
2	Kemampuan Konseptual	Saya mampu mengikuti kebijakan perusahaan dengan baik
		Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam bekerja dengan mudah dan cermat

3	Kemampuan Sosial	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja tanpa adanya konflik
		Saya memiliki sikap empati yang tinggi dengan rekan kerja dan perusahaan

Variabel (X₂) Motivasi

No	Indikator	Pernyataan
1	Penghargaan Terhadap Diri	Saya merasa terhormat apabila saya dihargai dalam bekerja
		Saya merasa termotivasi dalam bekerja jika Susana pekerjaannya baik
2	Kekuasaan Terhadap Diri	Saya merasa nyaman dalam bekerja apabila diberi kewenangan atas pekerjaan
		Saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan yang saya lakukan banyak aturan
3	Kebutuhan Keamanan Kerja	Saya akan bekerja dengan giat apabila pekerjaan saya aman dari bahaya fisik
		Saya merasa nyaman dalam bekerja jika suasana tempat saya bekerja menjamin kelangsungan pekerjaan saya

Tabulasi Data Penelitian

No Responden	Kinerja karyawan (Y)													Total Y
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	Y. 12		
1	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	55	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	56	
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	47	
4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	45	
5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	48	
6	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	39	
7	3	4	3	5	4	4	4	3	2	2	4	3	41	
8	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	37	
9	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	52	
10	4	4	5	5	4	3	4	4	5	2	4	4	48	
11	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	51	
12	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50	
13	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	49	
14	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

15	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	51
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	51
17	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54
18	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
20	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	53

No Responden	Kemampuan (X ₁)						Total X ₁
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	
1	4	5	5	4	5	4	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	3	5	4	4	24
5	4	4	4	3	5	4	24
6	3	3	3	4	3	3	19
7	4	4	3	4	3	4	22
8	4	4	4	5	2	3	22
9	4	4	5	5	3	3	24
10	5	5	4	4	3	5	26
11	4	4	5	3	4	3	23
12	3	3	4	5	4	4	23
13	4	4	5	4	4	5	26
14	5	5	5	4	4	4	27
15	4	4	4	4	5	4	25
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	5	4	5	26
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	4	5	5	29

No Responden	Motivasi (X ₂)						Total X ₂
	X _{2.1}	X _{2.1}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	
1	5	5	5	4	5	5	29
2	5	5	5	3	4	5	27
3	4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	5	4	3	5	24
5	3	2	3	3	3	3	17
6	3	5	3	2	3	3	19
7	4	3	4	4	5	4	24
8	5	5	5	4	4	5	28
9	3	4	3	3	4	4	21
10	5	5	5	4	4	4	27
11	4	4	4	4	4	4	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

12	5	4	4	4	5	4	26
13	4	5	4	5	4	5	27
14	5	4	4	4	4	5	26
15	4	4	4	3	4	4	23
16	5	5	4	4	5	5	28
17	5	4	4	3	5	5	28
18	4	4	4	3	5	4	25
19	4	4	4	4	5	4	25
20	5	4	4	5	4	4	26

Uji Validitas Variabel (X₁)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.932**	.532*	.018	.233	.503*	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.941	.322	.024	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.932**	1	.597**	.023	.331	.473*	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.925	.153	.035	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.532*	.597**	1	-.169	.378	.187	.598**
	Sig. (2-tailed)	.016	.005		.475	.100	.429	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.018	.023	-.169	1	.416	.611**	.499*
	Sig. (2-tailed)	.941	.925	.475		.068	.004	.025
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.233	.331	.378	.416	1	.469*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.322	.153	.100	.068		.037	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	.503*	.473*	.187	.611**	.469*	1	.791**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufha Jambi

	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.024	.035	.429	.004	.037		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Total _X1	Pearson Correlation	.733**	.772**	.598**	.499*	.727**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.025	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 Total_X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total _X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.475*	.694**	.492*	.568**	.634**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.035	.001	.028	.009	.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.475*	1	.355	.103	.290	.461*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.035		.125	.664	.214	.041	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.694**	.355	1	.404	.189	.675**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.125		.078	.425	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.492*	.103	.404	1	.330	.525*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.028	.664	.078		.155	.017	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.568**	.290	.189	.330	1	.322	.621**
	Sig. (2-tailed)							

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	.009	.214	.425	.155		.166	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.634**	.461*	.675**	.525*	.322	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.003	.041	.001	.017	.166		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Total _X2	Pearson Correlation	.885**	.640**	.746**	.648**	.621**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.002	.003	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

CORRELATIONS
 /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Total_Y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.437	.602	.329	.508	.046	.266	.601	.505	.625	.266	.209	.791**
	Sig. (2-tailed)		.054	.005	.157	.000	.339	.000	.004	.001	.003	.007	.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.437	1	-.116	.173	.110	.042	.332	.423	.224	.480	.077	.081	.455*
	Sig. (2-tailed)	.054		.627	.464	.645	.364	.153	.006	.342	.032	.748	.736	.044
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.602	-.116	1	.477	.392	.041	.441	.308	.484	.286	.441	.306	.665**
	Sig. (2-tailed)	.005	.627		.003	.000	.364	.001	.007	.003	.022	.001	.015	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.329	.173	.477	1	.108	.041	.441	.002	.006	.211	.250	.201	.454*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

		0			0	0	0		0	0			0	
Y 8	Pears on Correl ation	.6 1 9**	.4 23	.3 18	.0 2	.3 8	. 4	.3 32	1	.3 6	.3 80	.20 4	.3 8	.623**
	Sig. (2- tailed)	.0 0 4	.0 63	.1 72	.9 0	.0 4	. 6	.1 53		.1 4	.0 98	.38 8	.0 9	.003
	N	2 0	20	20	2 0	2 0	2 0	20	2 0	2 0	20	20	2 0	20
Y 9	Pears on Correl ation	.5 5 7*	.2 24	.4 84	.0 6	.2 4	. 0	- 0	.3 6	1 4	.5 39	.07 4	.2 8	.519*
	Sig. (2- tailed)	.0 1 1	.3 42	.0 30	.7 9	.3 0	. 8	.9 38	.1 1		.0 14	.75 5	.2 2	.019
	N	2 0	20	20	2 0	2 0	2 0	20	2 0	2 0	20	20	2 0	20
Y 10	Pears on Correl ation	.6 2 5**	.4 80	.2 86	.2 1	.3 7	. 4	.2 26	.3 8	.5 3	1 9*	.22 6	.4 3	.724**
	Sig. (2- tailed)	.0 0 3	.0 32	.2 22	.3 7	.1 0	. 5	.3 38	.0 9	.0 1		.33 8	.0 5	.000
	N	2 0	20	20	2 0	2 0	2 0	20	2 0	2 0	20	20	2 0	20
Y 11	Pears on Correl ation	.2 6 6	.0 77	.4 41	.2 5	.4 0	. 4	.5 76	.2 0	.0 7	.2 26	1	.5 9	.646**
	Sig. (2- tailed)	.2 5 7	.7 48	.0 51	.2 8	.0 8	. 6	.0 08	.3 8	.7 5	.3 38		.0 6	.002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufha Jambi

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y 1 2	Pearson Correlation	.296	.081	.364	.212	.122	.077	.261	.308	.288	.430	.595**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.206	.736	.115	.306	.608	.203	.267	.096	.221	.059	.006		.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
T o t a l - Y	Pearson Correlation	.711**	.455*	.665**	.445*	.5081*	.0627**	.634**	.6023*	.5019*	.724**	.646**	.6031*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.001	.004	.007	.003	.000	.003	.009	.000	.002	.003	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).														
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).														

Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan (X₁)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.65	4.450	.682	.569
X1.2	20.60	4.253	.730	.548
X1.3	20.55	4.471	.495	.619
X1.4	20.60	6.568	-.147	.795
X1.5	20.85	4.555	.354	.677
X1.6	20.75	4.408	.557	.599

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.50	6.158	.811	.731
X2.2	20.65	7.082	.437	.823
X2.3	20.75	7.145	.630	.777
X2.4	21.15	7.292	.476	.808
X2.5	20.65	7.503	.453	.812
X2.6	20.55	6.787	.729	.756

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	19	95.0
	Excluded ^a	1	5.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.831	12		

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthra Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthra Jambi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	45.26	24.649	.583	.814
Y2	45.00	26.444	.302	.831
Y3	44.95	23.164	.667	.805
Y4	44.95	24.942	.393	.826
Y5	44.89	23.988	.518	.816
Y6	44.95	24.386	.476	.820
Y7	45.05	23.386	.538	.814
Y8	45.00	25.333	.528	.819
Y9	45.05	24.608	.424	.824
Y10	45.42	21.924	.576	.812
Y11	45.05	23.275	.553	.813
Y12	45.16	23.140	.427	.828

Statistik Deskriptif

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1 X2 Y
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan	20	19	30	24.80	2.546
Motivasi	20	17	29	24.85	3.117
Kinerja Karyawan	20	37	56	49.40	5.394
Valid N (listwise)	20				

Uji Normalitas

```

NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL) =RES_1
  /MISSING ANALYSIS.
  
```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79192087
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.078
	Negative	-.176
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Leneartas Variabel (X₁) Kemampuan

```

MEANS TABLES=Y BY X1
  /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
  /STATISTICS LINEARITY.
  
```

Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Kemampuan	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%

Report
Kinerja Karyawan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutna Jambi

Kemampuan	Mean	N	Std. Deviation
19	39.00	1	.
22	39.00	2	2.828
23	50.50	2	.707
24	50.17	6	3.189
25	51.00	1	.
26	50.33	3	3.215
27	52.67	3	4.933
29	53.00	1	.
30	56.00	1	.
Total	49.40	20	5.394

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kemampuan	Between Groups	(Combined)	424.133	8	53.0173	4.533	.012
		Linearity	279.605	1	279.605	23.904	.000
		Deviation from Linearity	144.528	7	20.6471	1.765	.192
	Within Groups		128.667	11	11.697		
	Total		552.800	19			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kemampuan	.711	.506	.876	.767

Uji Lenearitas Variabel (X₂) Motivasi

```
MEANS TABLES=Y BY X2
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan * Motivasi	20	100.0%	0	0.0%	20	100.0%

Report			
Kinerja Karyawan			
Motivas i	Mean	N	Std. Deviation
17	48.00	1	.
19	39.00	1	.
21	52.00	1	.
23	49.00	2	2.828
24	45.67	3	5.033
25	52.50	2	2.121
26	53.00	3	3.000
27	51.00	3	4.359
28	47.33	3	9.074
29	55.00	1	.
Total	49.40	20	5.394

ANOVA Table							
			Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	268.96 7	9	29.885	1.05 3	.465
		Linearity	54.403	1	54.403	1.91 7	.196
		Deviation	214.56	8	26.820	.945	.523

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

	from Linearity	4				
	Within Groups	283.83	10	28.383		
		3				
	Total	552.80	19			
		0				

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan *	.314	.098	.698	.487
Motivasi				

Uji Multikolinearitas

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kemampuan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.448	4.009
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan				

ANOVA ^a					
Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

		Squares		Square		
1	Regression	279.605	2	139.803	8.699	.003 ^b
	Residual	273.195	17	16.070		
	Total	552.800	19			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.026	9.761		1.232	.235		
	Kemampuan	1.506	.402	.711	3.743	.002	.806	1.241
	Motivasi	.001	.329	.001	.003	.997	.806	1.241
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kemampuan	Motivasi
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	19.380	.22	.13	.99
	3	.005	24.556	.77	.87	.01
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Uji Heteroskedastisitas

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=X1 X2 RES_1
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Nonparametric Correlations

Correlations					
			Kemamp uan	Motiv asi	Unstand ardized Residual
Spearman's rho	Kemampuan	Correlation Coefficient	1.000	.350	-.086
		Sig. (2-tailed)	.	.130	.719
		N	20	20	20
	Motivasi	Correlation Coefficient	.350	1.000	-.050
		Sig. (2-tailed)	.130	.	.834
		N	20	20	20
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.086	-.050	1.000
		Sig. (2-tailed)	.719	.834	.
		N	20	20	20

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.448	4.009
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.605	2	139.803	8.699	.003 ^b
	Residual	273.195	17	16.070		
	Total	552.800	19			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.026	9.761		1.232	.235
	Kemampuan	1.506	.402	.711	3.743	.002
	Motivasi	.001	.329	.001	.003	.997
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Foto bersama Kepala Cabang PT. Lenko Surya Perkasa Jambi

P.T. LENKO SURYA PERKASA

Surat Keterangan Riset Penelitian
Nomor : 001/L.SP-JMB/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini
 Nama : Aries Putra Yanto
 Jabatan : Kepala Cabang
 Alamat : Jl. Raden Wijaya No. 46, Kebon Kopi – Thehok, Jambi

Dengan ini menerangkan bahwa :
 Nama : Julian Dwi Sandra
 NIM : 501180195
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
 Kampus : Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Bahwa nama yang tersebut di atas telah melakukan riset penelitian yang berjudul “ Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan” (studi kasus pada PT. Lenko Surya Perkasa Jambi) di perusahaan kami PT. Lenko Surya Perkasa cabang Jambi selama 1 (satu) bulan terhitung dari tanggal 10 Januari sampai dengan 10 Februari 2022.

Demikian surat keterangan ini diberikan dan agar dapat dipergunakan sebagaimana maksudnya.
Terima kasih

Jambi, 25 Februari 2022
Kepala Cabang
Aries
Aries Putra Yanto

KANTOR PUSAT : Jl. Kebon Jeruk 18 No.6, Jakarta 11160, Telp: (021) 6297562 – Fax: (021) 6008272
 Website: www.lenko-sp.com, E-mail: info@lenko-sp.com
 KANTOR CABANG : Jl. Raden Wijaya No.46, Kebon Kopi – Thehok, Jambi 36148, Telp/Fax: (0743) 41948

Surat Keterangan Izin Riset Penelitian

Seri Be No: 001923

PEMERINTAH KOTA JAMBI
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. H. Zamri Haris, Komplek Perkantoran Walikota, Telp. & Fax: (0711) 41706 Email: / dpmptsp@jambikota.go.id
J A M B I - 36128

SURAT IZIN TEMPAT USAHA
NOMOR : 217-2/13-K-DPMPTSP-15.71.03.1004-2019

Menetapkan PERTAMA	Memberikan Izin Kepada Nama Pemilik Alamat Tempat Tinggal	DELANDI ARYANA CHANDRA SUNTER AGUNG BLOK B-11 NO. 12 RT. 03/10 KEL. SUNTER AGUNG KEC. TANJUNG PRIGI KOTA JAKARTA UTARA KANTOR DI BIDANG PENGADAAN BARANG & JASA "PT. LENKO SURYA PERKASA" JL. BADEN WILAYA RT. 35 KEL. TERBOK KEC. JAMBI SELATAN KOTA JAMBI
	Jenis Usaha Nama Usaha Alamat Tempat Usaha	12 M X 18 M 8120103800178
	Ukuran Tempat Usaha NIB Nomor N.P.W.B	01.02.6.048 002-017
KEDUA	Kepada Pengusaha yang namanya tersebut pada ketetapan Pertama diwajibkan mengikuti ketentuan-ketentuan sebagai berikut:	
	1. Setiap modal harus memakai papan nama / merek yang tidak dan menarik dengan menggunakan Bahasa Indonesia.	
	2. Surat izin ini harus ditempatkan pada tempat yang mudah dilihat.	
	3. Menyediakan alat pemadam kebakaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	
	4. Kegiatan tempat parkir dan busana harus berada dalam kondisi bersih dan rapi.	
	5. Harus mematuhi semua ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan semua petunjuk yang diberikan oleh Pemerintah Kota Jambi berkenaan dengan keamanan, ketertiban umum, kebersihan, keindahan dan kesehatan.	
	6. Tempat usaha ini tidak boleh dipakai untuk jenis usaha lain selain untuk usaha yang tertera dalam izin ini.	
	7. Tanpa izin dari Walikota Jambi, tempat usaha tidak boleh dipindah, dipindahkan, atau dipindah tangankan kepada orang lain.	
	8. Dilarang melakukan aktifitas sebahen mendaparkan lain.	
	9. Dilarang merokok, merias dan membongkar barang serta manalkan dan memarkirkan kendaraan yang diangkut barang dan tidak boleh dengan menggunakan kendaraan angkutan barang dan tidak boleh.	
	10. Dilarang mempromosikan barang didalam dan diluar area kantor yang dapat merusak fungsi kantor menjadi prodang.	
	11. Apabila dalam tempo 1 (satu) tahun setelah SITU diterbitkan, ternyata usahanya belum berjalan maka SITU ini dapat dicabut kembali oleh Pemerintah Kota Jambi.	
	12. Melunasi Pajak / Retribusi daerah setiap tahun kepada Pemerintah Kota Jambi serta biaya lainnya yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.	
KETIGA	Surat izin ini mulai berlaku sejak tanggal diterbitkan sampai dengan tanggal 07/10/2019 dan pelaksanaan pengendalian, pengawasan dan pembinaan diwajibkan untuk melakukan ulang (beragistrasi) setiap 1 (satu) tahun sekali.	
KEEMPAT	Surat izin Tempat Usaha ini berlaku selama 5 (lima) tahun, dengan ketentuan apabila semua aturan yang tercantum pada ketetapan kedua dan ketiga dipatuhi, sebaliknya jika salah satu aturan tersebut tidak dipatuhi (dilanggar) maka Surat Izin Tempat Usaha ini batal demi hukum dan SITU ini akan dicabut oleh Pemerintah Kota Jambi, sekaligus menuntut tempat usahanya.	
KELIMA	Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal diterbitkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penempatan ini, akan diadakan perubahan sesuai tertera.	
	Dikeluarkan di : J A M B I Pada tanggal : 07/10/2019	
		

Surat Izin Tempat Usaha


PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR INDUK BERUSAHA (NIB)
8120103800178

Pemerintah Republik Indonesia c.q. Lembaga Pengelola dan Penyelenggara OSS berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, menerbitkan NIB kepada:

Nama Perusahaan	PT LENKO SURYA PERKASA
Alamat Perusahaan	JL. KEBON JERUK XVIII NO.6, KEL. MAPHAR, Kel. Maphar, Kec. Tanjung Sari, Kota Adm. Jakarta Barat, Prop. DKI Jakarta
NPWP	01.313.543.9-038.000
Nomor Telepon	021-62977562
Nomor Fax	021-6019243
Email	lenko.legal@gmail.com
Nama KBLI	Perdagangan Dasar Farmasi
Kode KBLI	46492
Status Penanaman Modal	PMDN

NIB merupakan identitas Pelaku Usaha dalam rangka pelaksanaan kegiatan berusaha dan berlaku selama masa berlaku kegiatan usaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

NIB adalah bukti Pendaftaran Penanaman Modal/Berusaha yang sekaligus merupakan pengesahan Tanda Daftar Perusahaan.

OSS berwenang untuk melakukan evaluasi dan/atau perubahan atas izin usaha (izin komersial/operasional) sesuai ketentuan perundang-undangan.

Seluruh data yang tercantum dalam NIB dapat berubah sesuai dengan perkembangan kegiatan berusaha.

Ditetapkan tanggal 07 Agustus 2018



Profilman ini dikeluarkan oleh Sistem OSS atas dasar data dari pelaku usaha. Keberhasilan dan keberhasilan lain data yang ditayangkan dalam profilman ini dan data yang tertera dalam Sistem OSS menjadi tanggung jawab pelaku usaha sepenuhnya.

Nomor Induk Berusaha (NIB)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

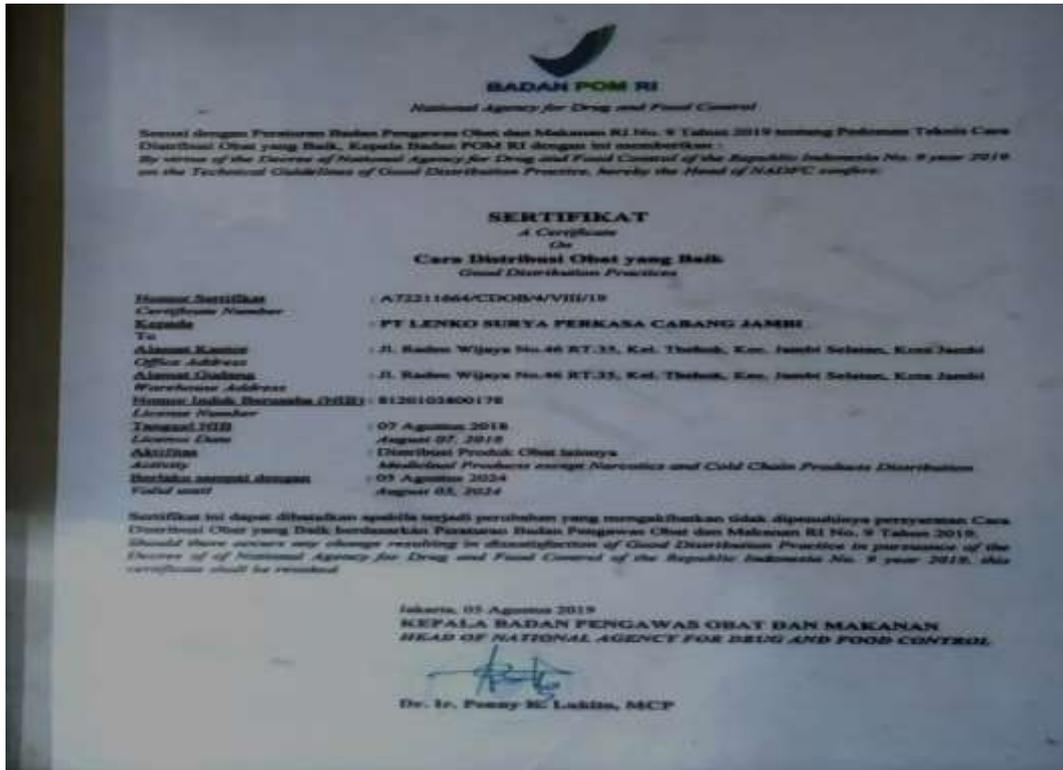
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



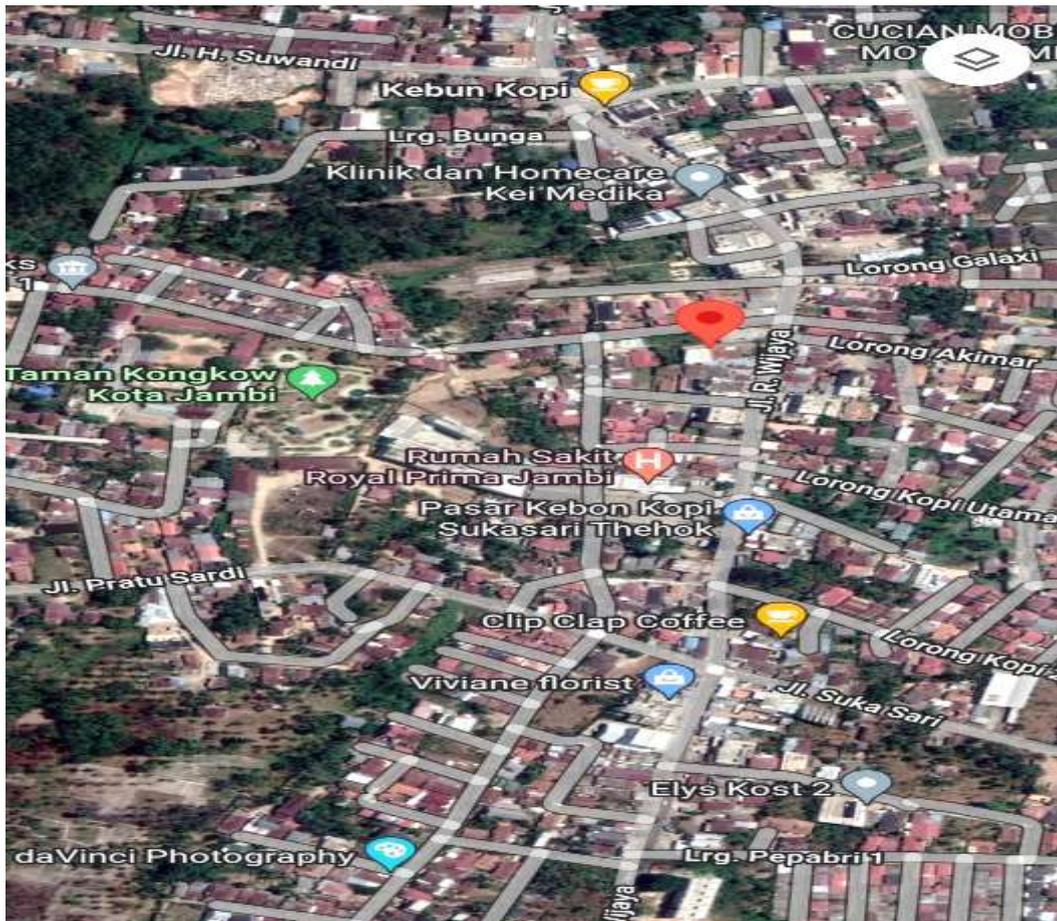
Surat Izin Komersial/Operasional



Surat Izin Usaha Perdagangan



Sertifikat BPOM PT. Lenko Surya Perkasa Jambi



Lokasi Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

CURICULUM VITAE



A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Julian Dwi Sandra
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tgl Lahir : Jambi, 30 Juli 1998
NIM : 501180195
Alamat : Jl. Uka Paal Merah, RT. 16, Kota Jambi
Email : dwijulian234@gmail.com
Nomor HP : 0895360443852
Nama Ayah : Yonni
Nama Ibu : Usnaini
Pekerjaan Orang Tua : Karyawan Swasta
Hobi : Olahraga Futsal

B. Latar Belakang Pendidikan

4. 2004-2010 : SD Negeri 157/IV Kota Jambi
5. 2010-2013 : SMP Negeri 4 Kota Jambi
6. 2013-2016 : SMK PELITA RAYA Kota Jambi

C. Pengalaman Organisasi

1. 2018-2021 : Anggota Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI Al-fath)
2. 2019-2021 : Anggota (LDK) Lembaga Dakwah Kampus

D. Motto Hidup : “Jangan lelah mencoba. Tidak ada jaminan kesuksesan, tetapi memilih untuk tidak mencoba adalah jaminan kegagalan.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi