BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Profil PT.Lakumas

Pabrik PT. Lakumas didirikan pada tahun 1997 dengan total kapasitas saat ini 37.000 spindle, menghasilkan hingga 16 ton benang per hari. Pabrik ini memiliki dua lokasi di Tegal dan Bandung. Pabrik di Tegal memulai produksi pertamanya pada tahun 1998. Pabrik yang berlokasi di Bandung dibeli dari PT. Vonnex Indonesia pada tahun 2006. Semua pabrik pada PT.Lakumas dilengkapi dengan berbagai mesin jepang Cotton Modifikasi Pemintalan 51mm dari Ohara-Hergeth, Hembusan Mesin untuk Murata MachConers, dan TFO Murata mesin. Pabrik mengkhususkan diri dalam benang Acrylic dan pasokan ke pelanggan PT. Lakumas lebih dari 25 negara, termasuk Jepang, Korea Selatan, Filiphina, Inggris, Amerika Serikat, Meksiko, dan masih berkembang pesat dipasaran. Item pabrik produksi utamanya adalah sebagai berikut :

1. Acrylic Non-bulky 100% yarn
2. Acrylic Blend (with Polyester, Rayon, and Wool) yarn
3. Acrylic High-bulky yarn
4. Rayon 100% yarn
5. Rayon Polyester yarn
6. Rayon Dope Dyed Black

Benang diproduksi dengan serat berkualitas tinggi dari Mitsubishi Tayon Co Ltd, Jepang Exlan Co Ltd, Saehan Indutsries Inc, PT. Indorama Synthetics Tbk, PT Pasifik Selatan Viscose, dan masih banyak lagi.

Alamat PT. Lakumas :

1. JL. Raya Slawi Prupuk No. 363 Tegal
2. JL. Raya Bandung – Garut Km. 23,7 No. 363

4.1.2 Misi dan Tujuan PT.Lakumas

Pada awal berdirinya PT.Lakumas adalah untuk memenuhi kebutuhan benang baik untuk lokal maupun internasional. Diharapkan dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat Indonesia.

Misi dan tujuan pendirian PT.Lakumas pendirian PT.Lakumas secara langsung atau tidak langsung adalah untuk mensejahterakan seluruh pegawai perusahaan itu sendiri. Karena perusahaan ini selain menggunakan bahan baku sintesis atau buatan, juga memanfaatkan serat ramie yang diperoleh dari petani ramie, sehingga kesejahteraan petani ramie juga meningkat.

Misi perusahaan yang paling utama adalah untuk meningkatkan hasil produksi, sehingga kebutuhan pasar akan benang akan terpenuhi. Selain itu juga tujuan perusahaan adalah memperoleh untung yang sebesar-besarnya. Untuk meningkatkan hasil produksi, perusahaan sangat memperhatikan aturan standar internasional mengenai pemintalan. Untuk menjaga agar hasil produksi baik, setiap pegawai diharuskan mentaati peraturan dan prosedur yang ada.

Lebih jauh lagi dengan adanya pabrik ini maka akan memberi nilai tambah diantaranya yaitu :

a. Tersedianya lapangan kerja yang cukup banyak sehingga akan mengurangi angka pengangguran.
b. Penghematan biaya karena konsumen tidak perlu jauh-jauh untuk membeli barang sintetis (buatan).

4.1.3 Struktur Organisasi PT.Lakumas

Suatu perusahaan memerlukan suatu struktur organisasi untuk mempermudah pendelegasian wewenang dan anggung jawab yang jelas dan sistematis. Pucuk pimpinan dalam struktur organisasi PT.Lakumas adalah direktur utama yang membawahi general manager dan teknik advisor yang didatangkan langsung dari jepang.

Adapun perincian tugas, wewenang dan tanggung jawab direktur utama adalah sebagai berikut :

a. Menetapkan kebijaksanaan umum perusahaan dalam menyusun dan melaksanakan rencana anggaran pendapatan dan belanja perusahaan.
b. Mengatur dan mengarahkan kegiatan direktorat dalam melaksanakan tugas dan wewenang pokok masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan.
c. Bersama-sama dengan *general manager* mengendalikan kegiatan perusahaan.
d. Menyediakan dan menyuplai dana.

Demi kelancaran operasional perusahaan, maka disusun pembagian tugas khusus, yaitu sebagai berikut :

a. *General Manager* mempunyai tugas :

1. Bertanggung jawab atas hasil produksi perusahaan.
2. Melaporkan hasil produksi perusahaan kepada direktur utama.
3. Mengambil tindakan manajemen lainnya yang dianggap perlu dan menguntungkan perusahaan, setelah mendapat persetujuan terlebih dahulu dari direktur utama.

A. General manager membawahi 5 divisi, yaitu :

1. Divisi personalia, keuangan dan umum
   a. Personalia :
      - Mengatur penerimaan pegawai
      - Memonitor kedisiplinan karyaan
      - Mengatur laporan gaji pegawai, surat rahasia, dan arsip kepegawaian
   b. Keuangan :
      - Mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas dibagian keuangan dan pemasaran sesuai dengan rencana yang telah digariskan direksi
      - Membantu direksi dalam menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja perusahaan
   c. Umum :
      - Membina hubungan baik dengan instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan lainnya, dan dengan masyarakat sekitar.

2. Divisi MTC

   a. *Blowing* dan *Carding*

      Mengawasi jalannya proses produksi di mesin *blowing* dan *carding* sehingga hasil produksinya sesuai dengan target yang diinginkan

   b. *Drawing* dan *Roving*

      Mengawasi jalannya proses produksi di mesin *Drawing* dan *Roving* sehingga hasil produksinya sesuai dengan target yang diinginkan

   c. *Ring Spinning*

      Mengawasi jalannya proses produksi di mesin *Ring Spinning* sehingga hasil produksinya sesuai dengan target yang diinginkan

   d. *Mach Coner*

      Mengawasi jalannya proses produksi di mesin *Mach Coner* sehingga hasil produksinya sesuai dengan target yang diinginkan

3. Divisi Produksi dan Teknik

   a. Kepala shift :

      - Mengatur jalannya produksi sehingga hasil produksi sesuai dengan target yang sudah ditentukan
      - Melaporkan hasil produksi kepada *general manager*

   b. PPC (*Planning Product Control*)

      - Merencanakan produk (benang) yang akan dibuat
      - Menentukan banyaknya bahan baku yang akan digunakan serta banyaknya produk yang akan dihasilkan

- Membantu *technical advisor* dalam mengontrol kualitas produksi

c. *Packing*

- Mengemas benang kedalam *box* yang nantinya akan dijual kepada konsumen
- Mengecek kualitas benang sebelum dimasukan kedalam box, yaitu benang tidak boleh ngering, nyampur, *crossing*, *ribbon*, dan kotor

4. Divisi Teknik dan *Utility*

a. *Utility*

- Melakukan perawatan gedung
- Memberikan kenyamanan pada pegawai saat bekerja, yaitu dengan adanya AC.
- Memberikan kebutuhan air yang diinginkan

b. Elektro

- Memberikan penerangan yang baik sehingga dapat memperlancar proses produksi
- Memberikan kebutuhan listrik bagi perusahaan

c. Bengkel kendaraan

- Melakukan perawatan kendaraan inventaris perusahaan, yaitu : bis pegawai, mobil *general manager*, *forklift.*

5. Divisi Gudang

a. Bahan baku dan bahan jadi

Mengawasi bahan baku yang masuk dan bahan jadi yang keluar.

b. Waste

Melakukan pengepakan *Waste* dalam bentuk bal yang selanjutnya akan dijual.

c. *Sparepart* atau asesoris

Menyediakan *Sparepart* atau asesoris mesin yang diperlukan.

B. Teknik Advisor mempunyai tugas :

1. Mengawasi jalannya proses produksi
2. Mengontrol kualitas produksi

4.2 Karakteristik Responden

Data responden yang dikumpulkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebanyak 150 responden. Untuk variabel X1, X2, dan Y kuesioner diberikan kepada objek yaitu pegawai PT. Lakumas. Data mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki-laki	43	28,67 %
Perempuan	107	71,33%
Jumlah	150	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 107 orang atau sebesar 71,33% dan responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 47 orang atau sebesar 28,67%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Perempuan. Karena mayoritas pekerja pabrik di rancaekek adalah perempuan dan pekerja perempuan sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan industri karena pekerja perempuan biasanya lebih cekatan dan teliti dalam melaksanakan pekerjaanya.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2

Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase %
20-25 tahun	5	3,33%
26-30 tahun	33	22%
31-35 tahun	100	66,67%
36-40 tahun	12	8%
>40 tahun	0	-
Jumlah	150	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 5 orang atau 3,33%, 26-30 tahun berjumlah 33 orang atau 22%, 31-35 tahun berjumlah 100 orang atau 66,67%, 36-40 tahun berjumlah 12 orang atau 8%, dan >40 tahun berjumlah 0 atau 0%. Jadi dapat disimpulkan

bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 31-35 tahun. Dilihat dari mayoritas responden yang berusia antara 31-35 tahun maka PT.Lakumas memiliki mayoritas pegawai yang masih dalam kategori muda, pekerja yang masih memiliki umur yang muda tentunya memiliki kreativitas dan semangat bekerja yang baik yang tentunya dapat menguntungkan perusahaan.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase %
SD	4	2,67%
SMP	16	10,67%
SMA	125	83,33%
D3	3	2%
S1	2	1,33%
Jumlah	150	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD berjumlah 4 orang atau 2,67%, SMP berjumlah 16 orang atau 10,67%, SMA berjumlah 125 orang atau 83,33%, D3 berjumlah 3 orang atau 2%, dan S1 berjumlah 2 orang atau 1,33%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir SMA. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kemampuan intelektualnya dan pemahaman pegawai mengenai kemampuan dan komitmen pun meningkat dan pada akhirnya akan mempengaruhi sikap

dan periaku kerja pegawai, Tetapi dilihat dari mayoritas pekerja di PT.Lakumas adalah pelajar SMA bahkan masih ada yang SMP dan SD karena dilihat dari pekerjaan yang dilakukan dalam industri benang hanya diperlukan kecekatan, ketelitian, kerja keras, dan kemauan yang kuat dari pegawai sudahlah cukup sehingga jenjang pendidikan tidak terlalu menjadi prioritas utama.

4. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4

Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase %
<1 tahun	8	5,33%
1-3 tahun	57	38%
4-5 tahun	73	48,67%
>5 tahun	12	8%
Jumlah	150	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja dibawah 1 tahun berjumlah 8 oran\ng atau 5,33%, 1-3 tahun berjumlah 57 orang atau 38%, 4-5 tahun berjumlah 73 orang atau 48,67%, dan >5 tahun berjumlah 12 orang atau 8%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini dengan lama kerja paling banyak 4-5 tahun. Dilihat dari mayoritas pengalaman pegawai yang dimiliki PT.Lakumas yaitu antara 4-5 tahun yang dimana sudah cukup berpengalaman dalam

mengerjakan pekerjaanya, tentunya dapat berdampak positif bagi pegawai yang masih memiliki pengalaman sedikit. Sehingga pegawai yang lebih berpengalaman bisa memberikan pengarahan kepada pegawai yang memiliki pengalaman yang sedikit yang tentunya bisa berdampak pada kinerja pegawai.

4.3 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan diuraikan data tanggapan 150 pegawai pada PT.Lakumas. skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\%\text{skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Persentase skor aktual terhadap skor ideal dikonfirmasi terhadap tabel pengklasifikasian. Kriteria yang digunakan dalam penilaian persentase skor item pernyataan disesuaikan dengan indikator masing-masing, seperti sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, kurang tinggi, tidak tinggi yang disusun berdasarkan rentang skor seperti pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Kriteria persentase tanggapan responden

No.	%Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00-36.00	Tidak Tinggi
2	36.01-52.00	Kurang Tinggi
3	52.01-68.00	Cukup Tinggi
4	68.01-84.00	Tinggi
5	84.01-100	Sangat Tinggi

Pada tabel diatas diasumsikan batas bawah 20% didapat dari 1/5 dimana 5 merupakan pilihan jawaban dari kuesioner yang diajukan. Batas adalah 100% dari 5/5. Untuk rentang skor dihitung dari batas atas dikurangi batas bawah dibagi jumlah pilihan jawaban dari kuesioner sehingga didapat nilai 16 sebagai rentang skor.

4.3.1 Variabel Kemampuan

Pada bagian ini akan diuraikan penilaian 150 responden terhadap kemampuan yang mereka miliki. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal. Analisis dilakukan mengacu pada setiap indikator yang ada pada variabel kemampuan. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai kemampuan yang mereka miliki pada PT.Lakumas berdasarkan indikator.

4.3.1.1 Indikator Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja merupakan indikator dari variabel kemampuan. Indikator kesangupan kerja diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Distribusi jawaban responden mengenai indikator kesanggupan kerja

Indikator kesanggupan kerja						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Ketahanan tubuh/stamina yang baik dalam bekerja	Baik Sekali	5	25	16.67	125	750
	Baik	4	67	44.67	268	
	Cukup Baik	3	58	38.67	174	
	Buruk	2	0	-	0	
	Buruk Sekali	1	0	-	0	
		Total	150	100%	567	
Melakukan kesalahan dalam bekerja	Sering sekali	5	0	-	0	750
	Sering	4	0	-	0	
	Pernah	3	68	45.33	204	
	Kadang-kadang	2	21	14.00	42	
	Tidak sama sekali	1	61	40.67	61	
		Total	150	100%	307	
		Persentase tanggapan				58,27%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Hasil tanggapan responden untuk pernyataan pertama menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka memiliki ketahanan tubuh yang baik dengan persentase sebesar 44,67% disusul dengan cukup baik sebesar 38,67% dan baik sekali sebesar 16,67%.

Hasil tanggapan responden untuk pernyataan kedua menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka pernah melakukan kesalahan dalam bekerja dengan persentase sebesar 45,33% disusul dengan tidak sama sekali sebesar 40,67% dan kadang-kadang sebesar 14,00%.

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai ketahanan tubuh pegawai dan pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja di PT.Lakumas termasuk dalam cukup tinggi yaitu sebesar 58,27%. Data ini menunjukkan bahwa pada pernyataan pertama mengenai ketahanan tubuh pegawai pada PT.Lakumas dalam kategori baik. Jadi banyak pegawai yang memiliki ketahanan tubuh yang baik sehingga mereka bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dan untuk pernyataan kedua mengenai pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja, masih banyak pegawai yang pernah melakukan kesalahan dalam bekerja dikarenakan pekerjaan dalam suatu industri benang memerlukan ketelitian yang sangat tinggi sehingga wajar saja masih banyak pegawai yang melakukan kesalahan, contohnya dalam pengerjaan *blowing* yaitu mencampur serat, membuka gumpalan-gumpalan serat, membersihkan kotoran-kotoran, dan membuat gulungan lap. Dilihat dari prosesnya maka pekerjaan tersebut memerlukan ketelitian yang tinggi dalam pengerjaanya.

4.3.1.2 Indikator Pendidikan

Pendidikan merupakan indikator dari variabel kemampuan. Indikator Pendidikan diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.7.

Pada tabel 4.7, Hasil tanggapan responden untuk pernyataan pertama menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat yaitu mereka memiliki

keterampilan yang cukup baik dengan persentase sebesar 44% disusul dengan baik sebesar 36,67% dan baik sekali sebesar 19,33%.

Pada tabel 4.7, hasil tanggapan responden untuk pernyataan kedua menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat yaitu mereka menguasai dan cukup menguasai bidang yang mereka kerjakan dengan persentase sebesar 40,67% disusul dengan sangat menguasai sebesar 18,67% .

Tabel 4.7

Distribusi jawaban responden mengenai indikator pendidikan

Indikator Pendidikan						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Memiliki keterampilan yang baik	Baik sekali	5	29	19.33	145	750
	Baik	4	55	36.67	220	
	Cukup Baik	3	66	44.00	198	
	Buruk	2	0	-	0	
	Buruk Sekali	1	0	-	0	
		Total	150	100%	563	
Menguasai bidang yang dikerjakan	Sangat menguasai	5	28	18.67	140	750
	Menguasai	4	61	40.67	244	
	Cukup menguasai	3	61	40.67	183	
	Tidak menguasai	2	0	-	0	
	Sangat tidak menguasai	1	0	-	0	
		Total	150	100%	567	
		Persentase tanggapan				75,3%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai

keterampilan pegawai dan penguasaan bidang yang dikerjakan di PT.Lakumas termasuk dalam tinggi yaitu sebesar 75,3%. Data ini menunjukkan bahwa pada pada PT.Lakumas sebagian besar pegawai memiliki keterampilan yang baik dan menguasai bidang yang mereka kerjakan, maka mereka dapat mengerjakan seluruh proses produksi benang dengan baik dari tahap pertahapannya yaitu dari tahap perencanaan produk benang sampai tahap pengemasan benang dan hal ini tentunya dapat menguntungkan pihak perusahaan.

4.3.1.3 Indikator Masa Kerja

Masa kerja merupakan indikator dari variabel kemampuan. Indikator Masa kerja diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8

Distribusi jawaban responden mengenai indikator masa kerja

Indikator Masa Kerja						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan	Cukup sekali	5	20	13.33	100	750
	Cukup	4	78	52.00	312	
	Kadang-kadang	3	14	9.33	42	
	Tidak cukup	2	13	8.67	26	
	Selalu dikejar waktu	1	25	16.67	25	
		Total	150	100%	505	
		Persentase tanggapan				67,3%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan persentase sebesar 52% disusul dengan selalu dikejar waktu sebesar 16,67%, cukup sekali sebesar 13,33%, kadang-kadang sebesar 9,33%, dan tidak cukup sebesar 8,67%.

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan di PT.Lakumas termasuk dalam kategori cukup tinggi yaitu sebesar 67,3%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik jika diberikan waktu yang cukup oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan sudah bertindak tepat dengan memberikan waktu yang cukup dalam pengerjaan produksi benang karena dalam produksi benang memerlukan waktu yang memadai agar dapat memiliki kualitas benang yang baik.

Selanjutnya untuk mendapatkan gambaran mengenai variabel kemampuan secara menyeluruh, akan dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas 3 indikator dan hasilnya dirangkum pada tabel 4.9.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden pada tabel 4.9 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai di PT.Lakumas cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari kinerja untuk masing-masing indikator yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja yang sudah dalam kriteria yang baik.

Tabel 4.9

Rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel kemampuan

No.	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
1.	Kesanggupan kerja	874	1500	58,27%	Cukup tinggi
2.	Pendidikan	1130	1500	75,3%	Tinggi
3.	Masa kerja	505	750	67,3%	Cukup tinggi
Jumlah		2509	3750	66,9%	Cukup tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel diatas, untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap variabel kemampuan, dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{Skor\ Aktual}{Skor\ Ideal} x\ 100 = \frac{2509}{3750} x\ 100 = 66{,}9\%$$

Tidak Tinggi	Kurang Tinggi	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
20.00-36.00	36.01-52.00	52.01-68.00	68.01-84.00	84.01-100

↓

Cukup Tinggi (66,9%)

Gambar 4.1

Kategorisasi Variabel Kemampuan

4.3.2 Variabel Motivasi

Pada bagian ini akan diuraikan penilaian 150 responden terhadap motivasi yang mereka miliki. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal. Analisis dilakukan mengacu pada setiap indikator yang ada pada variabel motivasi. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai motivasi yang mereka miliki pada PT.Lakumas berdasarkan indikator.

4.3.2.1 Indikator Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan indikator dari variabel motivasi, Indikator aktualisasi diri diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 10.

Pada tabel 4.10, hasil tanggapan responden untuk pernyataan pertama menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat yaitu mereka tidak diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuannya diluar bidang yang dikerjakan dengan persentase sebesar 66,67% disusul dengan Diberi kesempatan sebesar 18%, dan kadang-kadang sebesar 15,33%.

Pada tabel 4.10, hasil tanggapan responden untuk pernyataan kedua menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat yaitu hanya atasan saja yang oleh memutuskan dengan persentase sebesar 36% disusul dengan Tidak sebesar 29,33%, Iya sebesar 22%, kadang-kadang sebesar 10% dan perusahaan selalu terbuka dengan pegawai sebesar 2,67%.

Pada tabel 4.10, dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai kesempatan menggunakan kemampuan diluar bidang yang dikerjakan dan kebebasan berpendapat di PT.Lakumas termasuk dalam kategori kurang tinggi yaitu sebesar 47,7%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka tidak diberi kesempatan untuk menggunakan kemampuannya diluar bidang yang dikerjakan karena pekerjaan dalam industri benang sebaiknya lebih terfokus pada satu bidang saja agar kualitas benang dapat terjamin dan mereka tidak diberi

kebebasan dalam berpendapat yang dimana hanya atasan saja yang boleh mengambil keputusan karena pihak atasan lebih memiliki wewenang untuk pengambilan keputusan.

Tabel 4.10

Distribusi jawaban responden mengenai indikator aktualisasi diri

Indikator Aktualisasi Diri						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Kesempatan menggunakan kemampuan diluar bidang yang dikerjakan	Selalu diberi kesempatan	5	0	-	0	750
	Diberi kesempatan	4	27	18.00	108	
	Kadang-kadang	3	23	15.33	69	
	Tidak	2	100	66.67	200	
	Sangat dilarang	1	0	-	0	
		Total	150	100%	377	
Diberi kebebasan berpendapat	Perusahaan selalu terbuka dengan pegawai	5	4	2.67	20	750
	Iya	4	33	22.00	132	
	Kadang-kadang	3	15	10.00	45	
	Tidak	2	44	29.33	88	
	Hanya atasan yang boleh memutuskan	1	54	36.00	54	
		Total	150	100%	339	
		Persentase tanggapan				47,7%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

4.3.2.2 Indikator Penghargaan Diri

Penghargaan diri merupakan indikator dari variabel motivasi, Indikator Penghargaan diri diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11

Distribusi jawaban responden mengenai indikator penghargaan diri

Indikator Penghargaan Diri						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Adanya Reward diperusahaan	1 Bulan sekali	5	0	-	0	750
	1 Tahun sekali	4	14	9.33	56	
	Ada, tetapi tidak rutin	3	12	8.00	36	
	Baru mulai diadakan	2	66	44.00	132	
	Tidak ada	1	58	38.67	58	
		Total	150	100%	282	
		Persentase tanggapan				37,6%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Pada tabel 4.11, Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat yaitu pada PT.Lakumas baru mulai diadakan pemberlakuan *reward* bagi pegawai yang berprestasi dengan persentase sebesar 44% disusul dengan tidak ada sebesar 38,67%, tidak rutin sebesar 8%, dan 1 tahun sekali sebesar 9,33%.

Pada tabel 4.11, dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai adanya *reward* di PT.Lakumas termasuk dalam kategori kurang tinggi yaitu sebesar 37,6%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa di PT.Lakumas baru mulai diadakan pemberlakuan *reward* bagi pegawai yang berprestasi. Seharusnya pihak perusahaan bisa lebih cepat memberlakukan adanya *reward* bagi pegawai yang berprestasi sehingga motivasi pegawai bisa bertambah lagi dan yang tentunya bisa memperbaiki kinerja mereka.

4.3.2.3 Indikator Kepemilikan Sosial

Kepemilikan Sosial merupakan indikator dari variabel motivasi, Indikator kepemilikan sosial diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.12.

Pada tabel 4.12, hasil tanggapan responden untuk pernyataan pertama menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat yaitu mereka diterima dengan cukup baik dalam kelompok kerja dengan persentase sebesar 47,33% disusul dengan baik sebesar 43,33%, dan sangat baik sebesar 9,33%.

Pada tabel 4.12, hasil tanggapan responden untuk pernyataan kedua menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat yaitu mereka bisa berinteraksi dengan cukup baik dengan seluruh pegawai dengan persentase sebesar 47,33% disusul dengan interaksi yang baik sebesar 40,67% dan sangat baik sebesar 12%. Hasil tanggapan responden untuk pernyataan ketiga menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka memiliki hubungan yang cukup baik dengan seluruh pegawai diluar lingkungan kerja dengan persentase sebesar 61,33% disusul dengan memiliki hubungan yang baik sebesar 30% dan sangat baik sebesar 8,67%.

Pada tabel 4.12, hasil tanggapan responden untuk pernyataan keempat menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka diperlakukan dengan cukup baik oleh atasan dengan persentase sebesar 56,67% disusul dengan diperlakukan dengan baik sebesar 25,33%, diperlakukan dengan buruk sebesar 11,33%, dan sangat baik sebesar 6,67%.

Tabel 4.12

Distribusi jawaban responden mengenai indikator kepemilikan sosial

Indikator Kepemilikan sosial						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Diterima dengan baik dalam kelompok kerja	Sangat Baik	5	14	9.33	70	750
	Baik	4	65	43.33	260	
	Cukup Baik	3	71	47.33	213	
	Buruk	2	0	-	0	
	Sangat Buruk	1	0	-	0	
		Total	150	100%	543	
Bisa berinteraksi dengan baik dengan seluruh pegawai	Sangat Baik	5	18	12.00	90	750
	Baik	4	61	40.67	244	
	Cukup Baik	3	71	47.33	213	
	Buruk	2	0	-	0	
	Sangat Buruk	1	0	-	0	
		Total	150	100%	547	
Memiliki hubungan yang baik dengan seluruh pegawai diluar lingkungan kerja	Sangat Baik	5	13	8.67	65	750
	Baik	4	45	30.00	180	
	Cukup Baik	3	92	61.33	276	
	Buruk	2	0	-	0	
	Sangat Buruk	1	0	-	0	
		Total	150	100%	521	
Diperlakukan dengan baik oleh atasan	Sangat Baik	5	10	6.67	50	750
	Baik	4	38	25.33	152	
	Cukup Baik	3	85	56.67	255	
	Buruk	2	17	11.33	34	
	Sangat Buruk	1	0	-	0	
		Total	150	100%	491	
		Persentase tanggapan				70,07%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai diterima dengan baik dalam kelompok kerja, interaksi dengan seluruh pegawai, hubungan dengan seluruh pegawai diluar lingkungan kerja dan perlakuan atasan terhadap pegawai di PT.Lakumas dalam kategori tinggi yaitu sebesar 70,07%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa baik hubungan maupun interaksi dengan seluruh pegawai dan atasan berjalan dengan cukup baik atau bisa dibilang bahwa para pegawai tidak hanya berhubungan hanya sebagai rekan kerja saja tetapi sebagai teman diluar lingkungan pekerjaan sehingga mereka memiliki sosok teman yang bisa memberikan *support* kepada mereka agar senantiasa menjaga motivasi kerja mereka.

4.3.2.4 Indikator Rasa Aman

Rasa aman merupakan indikator dari variabel motivasi, Indikator rasa aman diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.13.

Pada tabel 4.13, hasil tanggapan responden untuk pernyataan pertama menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka merasa aman bekerja di PT.Lakumas dengan persentase sebesar 64% disusul dengan cukup aman sebesar 15,33%, tidak aman sebesar 13,33%, dan sangat aman sebesar 7,33%.

Pada tabel 4.13, hasil tanggapan responden untuk pernyataan kedua menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka

memiliki lingkungan kerja yang cukup baik dengan persentase sebesar 49,33% disusul dengan baik sebesar 48,67% dan sangat baik sebesar 2%.

Tabel 4.13

Distribusi jawaban responden mengenai indikator rasa aman

Indikator Rasa Aman						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Merasa aman bekerja diperusahaan	Sangat aman	5	11	7.33	55	750
	Aman	4	96	64.00	384	
	Cukup aman	3	23	15.33	69	
	Tidak aman	2	20	13.33	40	
	Sangat tidak aman	1	0	-	0	
		Total	150	100%	548	
Memiliki lingkungan kerja yang baik	Sangat Baik	5	3	2.00	15	750
	Baik	4	72	48.00	288	
	Cukup Baik	3	75	50.00	225	
	Buruk	2	0	-	0	
	Sangat Buruk	1	0	-	0	
		Total	150	100%	528	
		Persentase tanggapan				71,7%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai keamanan dan lingkungan kerja di PT.Lakumas dalam kategori tinggi yaitu sebesar 71,8%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa keamanan dan lingkungan kerja pada PT.Lakumas sudah

cukup baik. Maka kinerja pada divisi *utility* berjalan dengan baik karena mereka bertugas untuk memberikan kenyamanan kepada para pegawai saat bekerja.

4.3.2.5 Indikator Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhn fisiologis merupakan indikator dari variabel motivasi, Indikator kebutuhan fisiologis diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.14.

Pada tabel 4.14, hasil tanggapan responden untuk pernyataan pertama menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa untuk kebutuhan makan dan minum sehari-hari sudah cukup terpenuhi dengan persentase sebesar 52,67% disusul dengan terpenuhi sebesar 27,33% dan sangat terpenuhi sebesar 20%.

Pada tabel 4.14, hasil tanggapan responden untuk pernyataan kedua menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka memiliki memiliki waktu istirahat yang cukup dengan persentase sebesar 40% disusul dengan tidak cukup sebesar 34%, sangat cukup sebesar 14%, dan kadang-kadang sebesar 12%.

Pada tabel 4.14, dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai kebutuhan makan dan minum sehari-hari dan waktu istirahat di PT.Lakumas dalam kategori tinggi yaitu sebesar 70,13%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka sudah memenuhi kebutuhan makan dan minum dengan baik setiap harinya dan mereka memiliki waktu yang cukup untuk istirahat setiap harinya,

maka mereka akan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik karena mereka selalu makan, minum dan istirahat yang cukup setiap harinya sehingga pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik.

Tabel 4.14

Distribusi jawaban responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis

Indikator Kebutuhan Fisiologis						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Telah memenuhi kebutuhan makan dan minum sehari-hari	Sangat terpenuhi	5	30	20.00	150	750
	Terpenuhi	4	41	27.33	164	
	Cukup terpenuhi	3	79	52.67	237	
	Tidak terpenuhi	2	0	-	0	
	Sangat tidak terpenuhi	1	0	-	0	
		Total	150	100%	551	
Memiliki waktu istirahat yang cukup	Sangat Cukup	5	21	14.00	105	750
	Cukup	4	60	40.00	240	
	Kadang-kadang	3	18	12.00	54	
	Tidak cukup	2	51	34.00	102	
	Sangat tidak cukup	1	0	-	0	
		Total	150	100%	501	
		Persentase tanggapan				70,13%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Selanjutnya untuk mendapatkan gambaran mengenai variabel motivasi secara menyeluruh, akan dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas 5 indikator dan hasilnya dirangkum pada tabel 4.15.

Tabel 4.15

Rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel motivasi

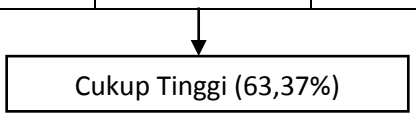
No.	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
1.	Aktualisasi diri	716	1500	47,7%	Kurang tinggi
2.	Penghargaan diri	282	750	37,6%	Kurang Tinggi
3.	Kepemilikan sosial	2102	3000	70,07%	Tinggi
4.	Rasa aman	1076	1500	71,7%	Tinggi
5.	Kebutuhan fisiologis	1052	1500	70,13%	Tinggi
Jumlah		5228	8250	63,37%	Cukup Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel diatas, untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap variabel motivasi, dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{Skor\ Aktual}{Skor\ Ideal} x\ 100 = \frac{5228}{8250} x\ 100 = 63{,}37\%$$

Tidak Tinggi	Kurang Tinggi	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
20.00-36.00	36.01-52.00	52.01-68.00	68.01-84.00	84.01-100



Gambar 4.2

Kategorisasi Variabel Motivasi

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai di PT.Lakumas sudah cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari ke 3 indikator yaitu kepemilikan sosial, rasa aman, dan kebutuhan

fisiologis yang termasuk dalam kategori tinggi, namun ada 2 indikator yaitu aktualisasi diri dan penghargaan diri yang termasuk dalam kategori kurang tinggi, dalam hal ini bisa disebabkan oleh perusahaan yang kurang memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya didalam perusahaan serta perusahaan kurang memberikan apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi.

4.3.3 Variabel Kinerja

Pada bagian ini akan diuraikan penilaian 150 responden terhadap kinerja yang mereka miliki. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal. Analisis dilakukan mengacu pada setiap indikator yang ada pada variabel kinerja. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai kemampuan yang mereka miliki pada PT.Lakumas berdasarkan indikator.

4.3.3.1 Indikator Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan indikator dari variabel kinerja, Indikator kuantitas kerja diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini 4.16.

Pada tabel 4.16, Hasil tanggapan responden untuk pernyataan pertama menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaaanya dengan persentase sebesar 46,67% disusul dengan selalu tepat waktu sebesar 18%, tidak tepat waktu sebesar 19,33%, dan kadang-kadang sebesar 16%.

Tabel 4.16

Distribusi jawaban responden mengenai indikator kuantitas kerja

Indikator Kuantitas Kerja						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Selalu tepat waktu	5	27	18.00	135	750
	Tepat waktu	4	70	46.67	280	
	Kadang-Kadang	3	24	16.00	58	
	Tidak tepat waktu	2	29	19.33	50	
	Selalu tidak tepat waktu	1	0	-	0	
		Total	150	100%	545	
Selalu teliti dalam bekerja	Selalu teliti	5	32	21.33	160	750
	Teliti	4	73	48.67	292	
	Cukup teliti	3	16	10.67	48	
	Tidak teliti	2	29	19.33	58	
	Selalu tidak teliti	1	0	-	0	
		Total	150	100%	558	
		Persentase tanggapan				73,53%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Hasil tanggapan responden untuk pernyataan kedua menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka teliti dalam mengerjakan pekerjaanya dengan persentase sebesar 48,67% disusul dengan selalu teliti sebesar 21,33%, tidak teliti sebesar 19,33%, dan cukup teliti sebesar 10,67%.

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai ketepatan waktu dan ketelitian di PT.Lakumas dalam kategori tinggi yaitu sebesar 73,53%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat

bahwa mereka selalu melaksanakan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan mereka selalu mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian yang baik maka tahap produksi benang akan berjalan dengan baik sehingga akan menghasilkan kualitas benang yang baik.

4.3.3.2 Indikator Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan indikator dari variabel kinerja, Indikator kualitas kerja diukur menggunakan tanggapan responden pada pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel 4.17.

Pada tabel 4.17, hasil tanggapan responden untuk pernyataan pertama menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa hasil pekerjaan mereka selalu mencapai target dengan persentase sebesar 32 % disusul dengan ragu-ragu sebesar 30%, tidak mencapai sebesar 19,33%, dan sangat mencapai sebesar 18,67%.

Pada tabel 4.17, hasil tanggapan responden untuk pernyataan kedua menunjukkan bahwa paling banyak responden berpendapat bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka dengan persentase sebesar 36% disusul dengan cukup puas sebesar 27.33%, tidak puas sebesar 19,33%, dan sangat puas sebesar 17,33%.

Pada tabel 4.17, dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai hasil pekerjaan yang mencapai target dan kepuasan dengan hasil pekerjaan di PT.Lakumas dalam kategori tinggi yaitu sebesar 70.13%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan mencapai target perusahaan dan mereka puas dengan hasil pekerjaan yang mereka kerjakan, maka para pegawai melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya sehingga mereka dapat mencapai target perusahaan dan mereka puas dengan pekerjaan mereka.

Tabel 4.17

Distribusi jawaban responden mengenai indikator kualitas kerja

Indikator Kualitas Kerja						
Butir Pertanyaan	**Jawaban**	**Bobot**	**F**	**%**	**∑ Skor**	**Skor Ideal**
Hasil pekerjaan selalu mencapai target perusahaan	Sangat mencapai	5	28	18.67	140	750
	Mencapai	4	48	32.00	192	
	Ragu-ragu	3	45	30.00	135	
	Tidak mencapai	2	29	19.33	58	
	Sangat tidak mencapai	1	0	-	0	
		Total	150	100%	525	
Kepuasan dengan hasil kerja	Sangat puas	5	26	17.33	130	750
	Puas	4	54	36.00	216	
	Cukup puas	3	41	27.33	123	
	Tidak puas	2	29	19.33	58	
	Sangat tidak puas	1	0	-	0	
		Total	150	100%	527	
		Persentase tanggapan				70.13%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Selanjutnya untuk mendapatkan gambaran mengenai variabel kinerja secara menyeluruh, akan dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas 2 indikator dan hasilnya dirangkum pada tabel 4.18.

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden pada tabel 4.18, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PT.Lakumas sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan kinerja yang baik pada kedua indikator yaitu indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja dalam kategori tinggi.

Tabel 4.18

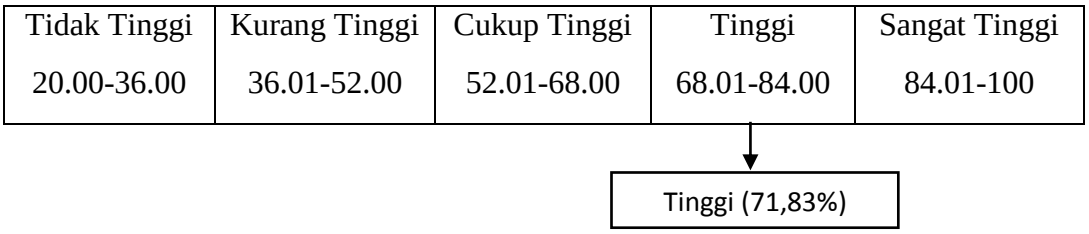
Rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel kinerja

No.	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
1.	Kuantitas kerja	1103	1500	73,53%	Tinggi
2.	Kualitas kerja	1052	1500	70.13%	Tinggi
Jumlah		2155	3000	71,83%	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel diatas, untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap variabel kinerja, dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{Skor\ Aktual}{Skor\ Ideal} x\ 100 = \frac{2155}{3000} x\ 100 = 71{,}83\%$$



Gambar 4.3

Kategorisasi Variabel Kinerja

4.4 Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrumen penelitian (kuesioner) dan selanjutnya analisis penskalaan maka dari data yang diperoleh tersebut akan

dipergunakan untuk menganalisa dan menguji rumusan hipotesis penelitian dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Data yang diolah dengan SEM ini adalah data hasil kuesioner tanggapan responden pegawai tentang variabel kemampuan, motivasi, dan kinerja pegawai.

Dalam *Structural Equation Modeling* ada dua jenis model yang terbentuk, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran menjelaskan proporsi variance masing-masing variabel manifes (indikator) yang dapat dijelaskan didalam variabel laten. Dari model pengukuran akan diketahui indikator mana yang signifikan dalam pembentukkan variabel laten sebagai indikasi valid tidaknya indikator yang bersangkutan dalam mengukur variabel laten. Selain menguji signifikansi variabel manifes, pada model penguuran juga dapat dicari nilai construct reliability yang menunjukkan apakah sekumpulan variabel manifes tersebut memiliki derajat kesesuaian yang tinggi dalam membentuk variabel laten.

Batas nilai terendah *construct reliability* yang masih dapat diterima adalah 0.7 dan batas nilai *variance extracted* yang masih dapat diterima adalah 0,5 (Setyo Hari Wijanto, 208:66). Setelah model pengukuran masing-masing variabel laten diuraikan selanjutnya dijabarkan model struktural yang akan mengkaji pengaruh masing-masing variabel laten independen (*Exogen latent variable*) terhadap variabel laten dependen (*Endogen latent variable*).

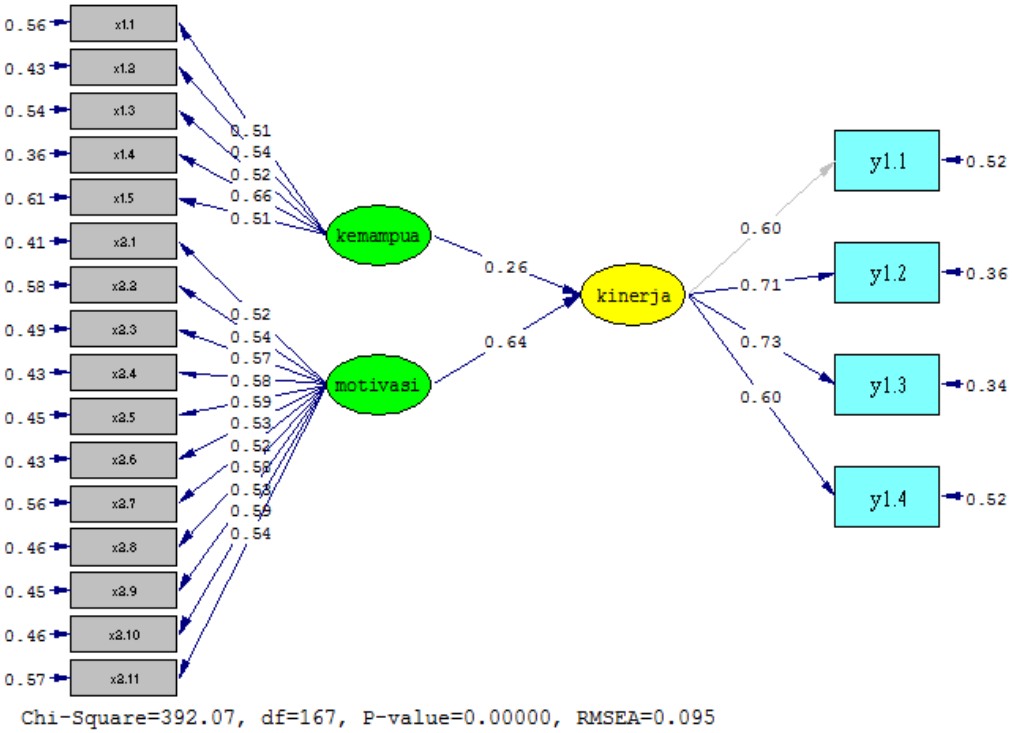
4.4.1 Uji Kecocokan Model

Terdapat tiga jenis uji kecocokan model, yaitu uji kecocokan model pengukuran, uji kecocokan keseluruhan model dan uji kecocokan model struktural.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan Lisrel 8.8 maka didapatkan model penelitian yang terdiri dari 3 kategori, yaitu :

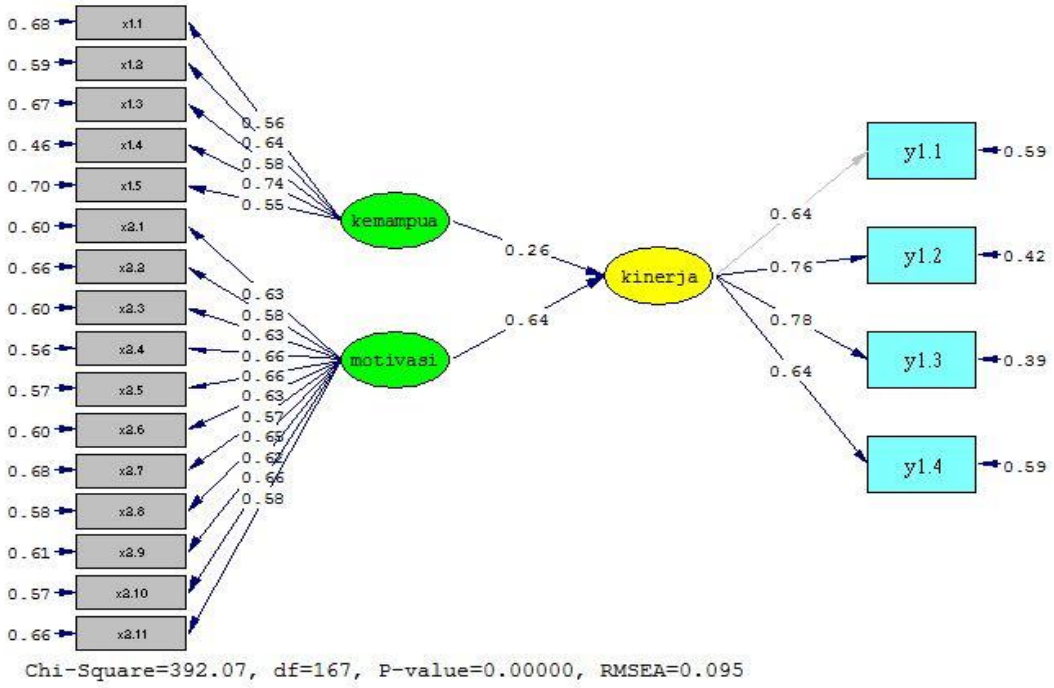
1. Basic Model Estimates
2. Basic Model Standardized Solution
3. Basic Model T-Values

Untuk hasil model dapat dilihat pada gambar 4.4, 4.5, dan 4.6.



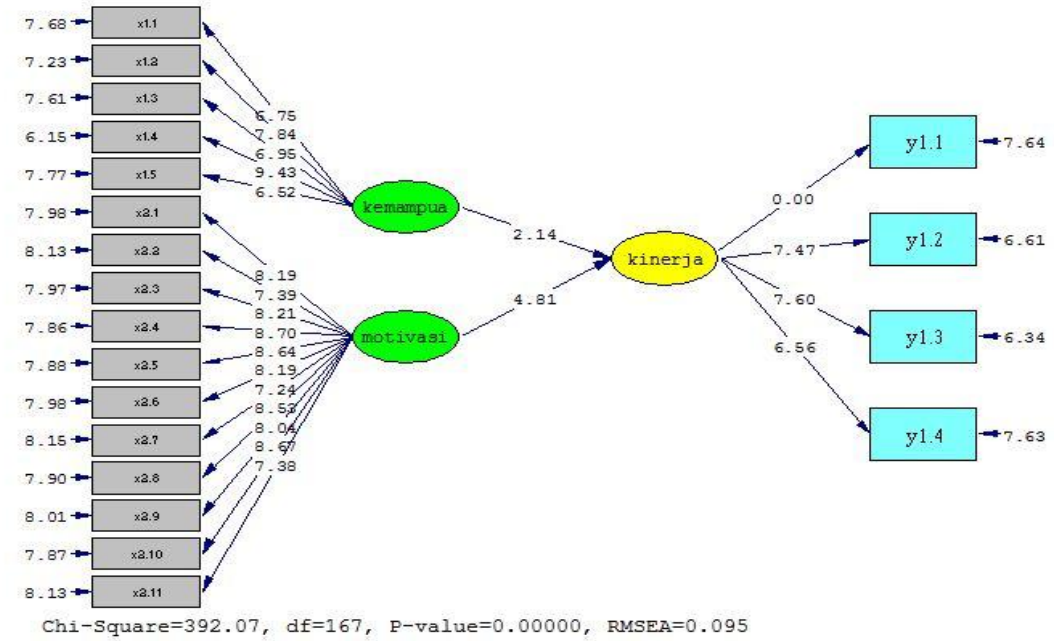
Gambar 4.4

Basic Model Estimates



Gambar 4.5

Basic Model Standardized Solution



Gambar 4.6

Basic Model T-Values

4.4.1.1 Model Pengukuran

Untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan pada masing-masing variabel laten yaitu kemampuan, motivasi, dan kinerja pada model penelitian memiliki derajat kesesuaian yang baik terlebih dahulu dihitung reliabilitas indikator menggunakan pendekatan construct reliability dan variance extracted.

4.4.1.1.1 Model Pengukuran Variabel Laten Kemampuan

Untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten kemampuan memiliki derajat kesesuaian yang tinggi, maka dihitung reliabilitas kelima indikator menggunakan pendekatan *construct reliability* dan *variance extracted.* Hasil pengujian masing-masing indikator variabel laten kemampuan disajikan pada tabel 4.19.

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa terdapat 5 variabel teramati atas variabel laten kemampuan telah lolos uji validitas, karena telah memenuhi persyaratan yaitu nilai *loading factors* ≥50 dan nilai t-value ≥1,96. Sedangkan, uji reliabilitas variabel kemampuan menghasilkan nilai yang baik. Dapat dilihat bahwa *construct raliability* (CR) sebesar 0,79 ≥ 0,70, sehingga variabel kemampuan memiliki konsistensi yang baik. Salah satu cara lain untuk melihat reliabilitas adalah melalui *variance extracted* (VE), dimana nilai VE yang didapatkan adalah 0,43 ≤ 0,50 yang memiliki makna bahwa 43% informasi yang terkandung dalam variabel teramati (5 indikator) yaitu ketahanan stamina, kesalahan dalam bekerja, keterampilan, penguasaan teori, dan jangka waktu dalam bekerja dapat terwakili

dalam variabel laten (variabel kemampuan). Namun, cara ini adalah optional atau tidak diharuskan (Hair et.al : 2007). Sehingga peneliti melihat dari nilai CR sebagai ukuran reliabilitas.

Tabel 4.19

Ringkasan hasil komputasi statistik model pengukuran variabel kemampuan

Indikator	Standardized Loading	(Standardized Loading)^2	Nilai t*	Error variance	Validitas $\geq 0{,}50$
X1.1	0,56	0,32	6,75	0,56	Baik
X1.2	0,64	0,41	7,84	0,43	Baik
X1.3	0,58	0,33	6,95	0,54	Baik
X1.4	0,74	0,54	9,43	0,36	Baik
X1.5	0,55	0,30	6,52	0,61	Baik
Jumlah	3,07	1,9	37,49	2,5	
Construct Reliability = 0,79 Variance extracted = 0,43 *t-kritis = 1,96					

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

4.4.1.1.2 Model Pengukuran Variabel Laten Motivasi

Untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten motivasi memiliki derajat kesesuaian yang tinggi, maka dihitung reliabilitas ke-11 indikator menggunakan pendekatan *construct reliability* dan *variance extracted.* Hasil pengujian masing-masing indikator variabel laten motivasi disajikan pada tabel 4.20.

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa terdapat 11 variabel teramati atas variabel laten motivasi telah lolos uji validitas, karena telah memenuhi persyaratan yaitu

nilai *loading factors* ≥50 dan nilai t-value ≥1,96. Sedangkan, uji reliabilitas variabel kemampuan menghasilkan nilai yang baik. Dapat dilihat bahwa *construct raliability* (CR) sebesar 0,89 ≥ 0,70, sehingga variabel kemampuan memiliki konsistensi yang baik.

Tabel 4.20

Ringkasan hasil komputasi statistik model pengukuran variabel motivasi

Indikator	Standardized Loading	(Standardized Loading)^2	Nilai t*	Error variance	Validitas ≥ 0,50
X2.1	0.63	0.40	8.19	0.41	Baik
X2.2	0.58	0.34	7.39	0.58	Baik
X2.3	0.63	0.40	8.21	0.49	Baik
X2.4	0.66	0.44	8.70	0.43	Baik
X2.5	0.66	0.43	8.64	0.45	Baik
X2.6	0.63	0.40	8.19	0.43	Baik
X2.7	0.57	0.32	7.24	0.56	Baik
X2.8	0.65	0.42	8.53	0.46	Baik
X2.9	0.62	0.39	8.04	0.45	Baik
X2.10	0.66	0.43	8.67	0.46	Baik
X2.11	0.58	0.34	7.38	0.57	Baik
Jumlah	6.87	4.31	89.18	5.29	
Construct Reliability = 0,89 Variance extracted = 0,44 *t-kritis = 1,96					

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Salah satu cara lain untuk melihat reliabilitas adalah melalui *variance extracted* (VE), dimana nilai VE yang didapatkan adalah 0,44 ≤ 0,50 yang memiliki makna bahwa 44% informasi yang terkandung dalam variabel teramati

(11 indikator) yaitu kebutuhan dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan dalam berpendapat, kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk berinteraksi, kebutuhan untuk diperhatikan, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik, kebutuhan makan dan minum, dan kebutuhan memiliki istirahat yang cukup dapat terwakili dalam variabel laten (variabel motivasi). Namun, cara ini adalah optional atau tidak diharuskan (Hair et.al : 2007). Sehingga peneliti melihat dari nilai CR sebagai ukuran reliabilitas.

4.4.1.1.3 Model Pengukuran Variabel Laten Kinerja

Untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten kinerja memiliki derajat kesesuaian yang tinggi, maka dihitung reliabilitas keempat indikator menggunakan pendekatan *construct reliability* dan *variance extracted.* Hasil pengujian masing-masing indikator variabel laten kinerja disajikan pada tabel 4.21.

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa terdapat 4 variabel teramati atas variabel laten motivasi telah lolos uji validitas, karena telah memenuhi persyaratan yaitu nilai *loading factors* ≥50 dan nilai t-value ≥1,96. Sedangkan, uji reliabilitas variabel kemampuan menghasilkan nilai yang baik. Dapat dilihat bahwa *construct raliability* (CR) sebesar 0,82 ≥ 0,70, sehingga variabel kemampuan memiliki konsistensi yang baik. Salah satu cara lain untuk melihat reliabilitas adalah melalui *variance extracted* (VE), dimana nilai VE yang didapatkan adalah 0,54 ≤ 0,50 dan masuk dalam kriteria baik dan memiliki makna bahwa 54% informasi

yang terkandung dalam variabel teramati (4 indikator) yaitu ketepatan waktu, ketelitian, dan hasil pekerjaan dapat terwakili dalam variabel laten (variabel kinerja). Namun, cara ini adalah optional atau tidak diharuskan (Hair et.al : 2007). Sehingga peneliti melihat dari nilai CR sebagai ukuran reliabilitas.

Tabel 4.21

Ringkasan hasil komputasi statistik model pengukuran variabel kinerja

Indikator	Standardized Loading	(Standardized Loading)^2	Nilai t*	Error variance	Validitas $\geq 0{,}50$
Y1.1	0,64	0,41	0,00	0,52	Baik
Y1.2	0,76	0,58	7,47	0,36	Baik
Y1.3	0,78	0,61	7,60	0,34	Baik
Y1.4	0,64	0,41	6,56	0,52	Baik
Jumlah	2,82	2,01	21,63	1,74	
Construct Reliability = 0,82 Variance extracted = 0,54 *t-kritis = 1,96					

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

4.4.1.2 Uji Kecocokan Keseluruhan Model

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, maka perlu dilakukan pengujian statistik terhadap model SEM keseluruhan. Tujuan pengujian adalah untuk menguji apakah model secara keseluruhan dapat dikatakan fit dengan data sampel yang ada dan untuk mengetahui seberapa tepat variabel-variabel yang diamati dapat menjelaskan variabel laten yang ada. Hasil *Goodness Of Fit* (GOF) yang dihasilkan dari model SEM dengan bantuan software Lisrel 8.8 adalah pada tabel 4.22.

Tabel 4.22

Output GOF

Ukuran GOF	Tingkat kecocokan	Hasil estimasi	Tingkat kecocokan
Statistic Chi-Square (χ^2)	Nilai yang kecil P > 0,05	χ^2 =392,07 (p = 0,00)	Kurang baik
NCP interval	Nilai yang kecil interval yang sempit	225,07 171,10 ; 286,76	Baik
RMSEA P (Close fit)	RMSEA ≤ 0,08 P ≥ 0,05	0,095 (p = 0,00)	Kurang baik
ECVI	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI saturated	M* = 3,21 S* = 2,82 I* = 24,53	Baik
AIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC saturated	M* = 478,07 S* = 420,00 I* = 3654,63	Baik
CAIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC saturated	M* = 650,53 S* = 1262,23 I* = 3734,85	Baik
NFI	NFI ≥ 0.90	0,89	Marginal fit
NNFI	NNFI ≥ 0.90	O,92	Baik (Good fit)
CFI	CFI ≥ 0.90	0,93	Baik (Good fit)
IFI	IFI ≥ 0.90	0,93	Baik (Good fit)
RFI	RFI ≥ 0.90	0,87	Marginal fit
RMR	Standardized RMR ≤ 0,05	0,059	Kurang baik
GFI	GFI ≥ 0.90	0,79	Kurang baik
AGFI	AGFI ≥ 0.90	0,74	Kurang baik

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa terdapat 7 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang baik (Good fit), 2 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang sedang (Marginal Fit), dan 5 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik (good fit).

Dilihat dari hasil kecocokan keseluruhan model yang menunjukkan kecocokan yang baik (Good fit), 2 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang sedang (Marginal Fit), dan 5 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang kurang baik, oleh itu uji kecocokan keseluruhan model bisa diterima karena hasil keseluruhan menunjukkan kinerja yang baik atau good fit, sehingga bisa melanjutkan ke tahap selanjutnya.

4.4.1.3 Model Struktural

Setelah diuraikan model pengukuran masing-masing variabel laten endogen dan eksogen selanjutnya akan diuraikan model struktural antar variabel laten yang terbentuk dari model pengukuran. Berdasarkan kerangka pengujian model struktural, maka secara garis besar model struktural yang akan diuji pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.23:

Tabel 4.23

Model struktural antar variabel laten

Endogenous Construct	Exogenous Construct		Error
	ξ1	ξ2	
Ŋ	ϒ1 ξ1	ϒ2 ξ2	+ ζ

Keterangan :

ξ1 = Kemampuan

ξ2 = Motivasi

Ƞ = Kinerja pegawai

ζ = Pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai

ϒ = Koefisien pengaruh laten eksogen terhadap laten endogen

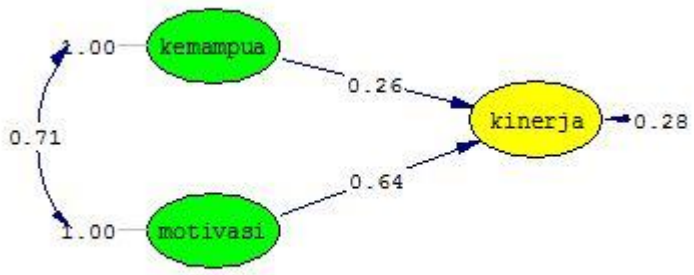
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* Lisrel 8.8 diperoleh persamaan struktural pada tabel 4.24 :

Tabel 4.24

Persamaan struktural antar variabel laten

Endogenous Construct	Exogenous Construct		Error
	ξ1	ξ2	
Ƞ	0,26	0,64	+ 0,28

Sumber : Data primer yang diolah (2014)



Gambar 4.7

Diagram jalur hubungan struktural antar variabel laten

Tabel 4.25

Besar pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total
ξ1	0,26	6,76%	11,81%	18,57%
ξ2	0,64	40,96%	11,81%	52,77%
Total pengaruh secara bersama-sama				71,34%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel 4.25, Untuk penghitungan pengaruh langsung adalah koefisien jalur dikuadratkan kemudian dikalikan 100%.

Pada variabel ξ1 pengaruh langsungnya adalah $(0,26)^2$ x 100% = 6,76%.

Pada variabel ξ1 pengaruh langsungnya adalah $(0,64)^2$ x 100% = 40,96%.

Sedangkan untuk perhitungan pengaruh tidak langsung adalah koefisien jalur ξ1 x korelasi ξ1 ξ2 x koefisien jalur ξ2 kemudian dikalikan 100%. Sehingga dapat dihitung (0,26 x 0,71 x 0,64) x 100% = 11,81%.

Secara bersama-sama kemampuan dan motivasi mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai sebesar 71,34% dan sisanya sebesar 28,66% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti yaitu perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, kepemimpinan, misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organiasi, praktik manajemen, struktur, dan iklim kerja (Zoeldan Raden : 2012).

4.4.2 Korelasi Antar Variabel

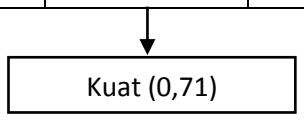
Berdasarkan pengolahan data memakai software Lisrel 8.8 maka didapatkan korelasi antar variabel laten sebagai berikut :

	kinerja	kemampua	motivasi
kinerja	1.00		
kemampua	0.72	1.00	
motivasi	0.83	0.71	1.00

Berdasarkan hasil *correlation matrix* dapat dilihat bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat antara ketiga variabel tersebut, berikut penjelasanya:

1) Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kemampuan (X_1) dengan motivasi kerja (X_2) sebesar 0.71. yang berarti bahwa hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja bersifat positif, maksudnya jika semakin tinggi kemampuan maka motivasi kerja akan semakin tinggi pula begitupun sebaliknya.

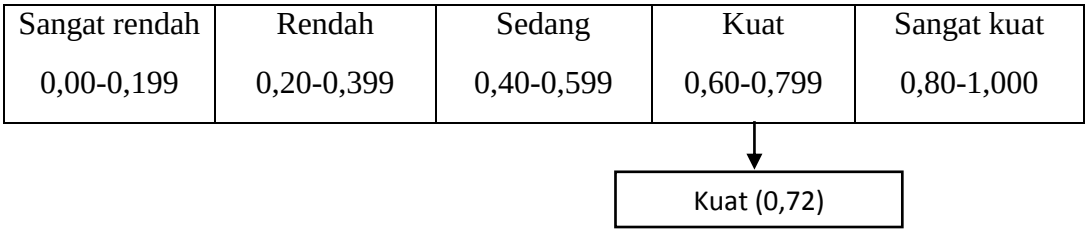
Sangat rendah	Rendah	Sedang	Kuat	Sangat kuat
0,00-0,199	0,20-0,399	0,40-0,599	0,60-0,799	0,80-1,000



Gambar 4.8

Korelasi X_1 dengan X_2

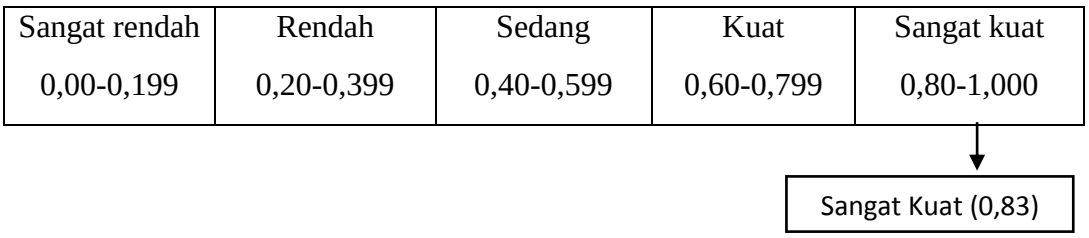
2) Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kemampuan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0.72. yang berarti bahwa hubungan antara kemampuan dan kinerja bersifat positif, maksudnya jika kemampuan mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan ikut naik dan begitupun sebaliknya.



Gambar 4.9

Korelasi X_1 dengan Y

3) Terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y_1) yaitu sebesar 0.83. yang berarti bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja bersifat positif, maksudnya jika motivasi mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan ikut naik dan begitupun sebaliknya.



Gambar 4.10

Korelasi X_2 dengan Y

4.4.3 Pengujian Hipotesis

Setelah diuraikan model pengukuran masing-masing variabel laten serta persamaan struktural antar variabel laten, selanjutnya dilakukan uji signifikansi pengaruh masing-masing variabel laten eksogenus (variabel bebas) terhadap variabel laten endogenus (variabel terikat).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program Lisrel 8.8, terdapat substruktur persamaaan, yaitu:

Structural Equations

kinerja = 0.26*kemampua + 0.64*motivasi, Errorvar.= 0.28 , R^2 = 0.72
(0.12) (0.13) (0.090)
2.14 4.81 3.16

Berdasarkan hasil analisis tampak bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.72 berarti bahwa variabel kinerja perusahaan dapat diterangkan oleh variabel bebas X_1 (kemampuan) dan X_2 (motivasi). Dan pengaruh variabel di luar model sebesar 28% (errorvar = 0.28) yaitu perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, kepemimpinan, misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organiasi, praktik manajemen, struktur, dan iklim kerja (Zoeldan Raden : 2012).

4.4.3.1 Hubungan Antara Kemampuan Dan Motivasi

Kemampuan dihipotesiskan memliki hubungan yang signifikan dengan motivasi pada pegawai PT.Lakumas. untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan motivasi pada pegawai PT.Lakumas.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan motivasi pada pegawai PT.Lakumas.

Tabel 4.26

Besar hubungan kemampuan dan motivasi

Hubungan	Koefisien korelasi	t-hitung	t-kritis	kesimpulan
Kemampuan dengan motivasi	0,71	11,74	1,96	Terdapat hubungan yang signifikan

Sumber : Gambar 4.7

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi pegawai pada PT.Lakumas terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung (11,74) yang lebih besar dari t-kritis (1,96). Dan terdapat hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja pada PT.Lakumas. Seperti berdasarkan teori menurut Ambar teguh (2003:187) yang dikutip kembali oleh Ronald Listio (2010:101) :

"Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada faktor motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai dalam bekerja. Persamaan dari hal tersebut adalah P = f (m x a) dimana P = kinerja, m = motivasi, a = ability (kemampuan). Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Motivasi yang tinggi juga harus didukung oleh kemampuan yang cukup. Jika motivasi tinggi dengan kemampuan rendah, maka perlu dilakukan peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan. Jika motivasi rendah dengan kemampuan tinggi maka diselesaikan dengan pemberian insentif atau penghargaan agar meningkatkan motivasi."

4.4.3.2 Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja

Kemampuan dihipotesiskan memliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.Lakumas. untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas.

Tabel 4.27

Besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja

Variabel	Koefisien korelasi	t-hitung	t-kritis	kesimpulan
Kemampuan	0,26	2,14	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Sumber : Gambar 4.7

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung (2,14) yang lebih besar dari t-kritis (1,96). Maka kemampuan terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada PT.Lakumas. Seperti berdasarkan teori menurut Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:304) :

"Kemampuan merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kemampuan merupakan faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi."

4.4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi dihipotesiskan memliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.Lakumas. untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas.

Tabel 4.28

Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja

Variabel	Koefisien korelasi	t-hitung	t-kritis	kesimpulan
Motivasi	0,64	4,81	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Sumber : Gambar 4.7

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung (4,81) yang lebih besar dari t-kritis (1,96). Maka motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada PT.Lakumas. seperti berdasarkan teori menurut Menurut Frans Farlen (2011) yang mengutip kembali pernyataan Nawawi (2003) :

"Suasana bathin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja uang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan

bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataanya menunjukan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaanya sangat dipenaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi."

4.4.3.4 Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Kemampuan dan Motivasi dihipotesiskan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas. untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : Kemampuan dan Motivasi secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas.

Ha : Kemampuan dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas.

Kemudian untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang kuat secara simultan/keseluruhan antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja, maka dapat dilihat dari hasil uji F sebagai berikut:

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

$$F = \frac{(150\text{-}2\text{-}1)0.72}{2(1\text{-}0.72)} = 189$$

Tabel 4.29

Besar pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja

Koefisien korelasi	F-hitung	F-kritis (db: 2:147)	Kesimpulan
0,72	189	3,06	Terdapat pengaruh yang signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa F-hitung hasil pengolhan data sebesar 189 dan nilai ini menjadi uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F pada α = 0,05 dan derajat bebas (2:147) diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,06. Karena F-hitung (189) lebih besar dari F-tabel (3,06) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α = 0,05) Ho dirolak sehingga Ha diterima dan p-value 0,000>0,005. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak pada PT.Lakumas. seperti berdasarkan teori menurut Zoeldan Raden (2012) yang mengutip kembali pernyataan Gie (1999) :

“Kinerja sangat ditentukan oleh dimensi-dimensi :

1. Motivasi kerja
2. Kemampuan kerja
3. Perlengkapan dan fasilitas
4. Lingkungan eksternal
5. Leadership
6. Misi strategi
7. Budaya perusahaan
8. Kinerja individu dan organisasi
9. Praktik manajemen
10. Struktur
11. Iklim kerja.”