

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA ARISTA  
RAJABASA BANDAR LAMPUNG**

**PENELITIAN**

**NURIA ERISNA**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG  
2019**

## PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung
2. Bidang Ilmu : Manajemen
3. Petugas Penyuluh : Dra. Nuria Erisna, M.M
4. NIDN : 0012095802
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Pangkat/Gol/NIP : Pembina / IVA/19580812.198503.2001
7. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
8. Fakultas/Prodi : Fak, Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
9. Perguruan Tinggi : Universitas Bandar Lampung
10. Bidang keahlian : Manajemen
11. Lokasi Pengabdian : PT Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung
12. Biaya Pengabdian : Rp.10.000.000,00
13. Sumber Dana : Mandiri
14. Waktu Penelitian : September 2019 - Desember 2019

Mengetahui

Bandar Lampung, 28 Desember 2020

Dekan Fakultas Ekonomi

Peneliti

Universitas Bandar Lampung

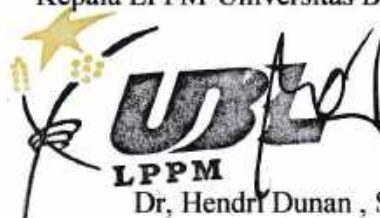


Dr. Andala Rama Putra Barusman, SE, MA EcA

Dra. Nuria Erisna, MM

Mengesahkan

Kepala LPPM-Universitas Bandar Lampung



Dr. Hendri Duan, SE, MM



UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKUNTANSI STATUS TERAKREDITASI "B" No: 392/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2014  
MANAJEMEN STATUS TERAKREDITASI "A" No: 2192/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2018

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 26 Lb. Ratu, Bandar Lampung. Telp. : 701979 – 701463. Fax. 701467

<b>SURAT TUGAS</b>	Nomor Dokumen	FM.SD.FEB.007
	Nomor Revisi	-
	Tgl. Berlaku	Maret 2013
	Nomor Surat	13B/ST/FEB-UBL/VIII/2019
	Halaman	1

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung dengan ini memberi tugas kepada :

Nama : **Dra. Nuria Erisna, M.M.**  
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung

Untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung"**.

Demikian surat tugas ini disampaikan untuk dapat dilaksanakan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 7 Agustus 2019

D e k a n,



Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec



**UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**  
**( LPPM )**

Jl. Z.A. Pagar Alam No : 26 Labuhan Ratu, Bandar Lampung Tilp: 701979  
E-mail : lppm@ubl.ac.id

---

SURAT KETERANGAN

Nomor : 034 / S.Ket / LPPM-UBL / II / 2020

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ( LPPM ) Universitas Bandar Lampung dengan ini menerangkan bahwa :


- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. Nama                         | : Dra. Nuria Erisna.,MM            |
| 2. NIDN                         | : 0012095802                       |
| 3. Tempat, tanggal lahir        | : Bumi Agung, 12 September 1958    |
| 4. Pangkat, golongan ruang, TMT | : Pembina,IV/a                     |
| 5. Jabatan                      | : Lektor Kepala                    |
| 6. Bidang Ilmu                  | : Ekonomi Manajemen                |
| 7. Jurusan / Program Studi      | : Manajemen                        |
| 8. Unit Kerja                   | : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UBL. |

Telah melaksanakan Penelitian dengan Judul

**:"Pengaruh Motivasi Kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Honda Arista Rajabasa Bandar Lampung."**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 05 Februari 2020

Kepala LPPM-UBL 

  
Dr. Hendri Dunan, SE.,M.M

Tembusan:

1. Rektor UBL ( sebagai laporan )
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Honda Arista Bandar Lampung. Hipotesis yang diajukan yaitu : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Arista RajaBasa Bandar Lampung.

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik sampling dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling pertimbangan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yang berjumlah 45 responden karyawan PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan interpretasi dari data-data yang diperoleh dalam penelitian, sedangkan analisis kuantitatif meliputi : uji validitas dan realibilitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi.

Dari uji determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa motivasi dan Kemampuan kerja diperoleh hasil sebesar 0,728 yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kemampuan kerja sebesar 72,8% sedangkan sisanya yaitu 27,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh yaitu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja

## PRAKATA

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT yang memberikan taufik dan hidayah Nya sehingga telah selesainya laporan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Pada PT Honda Arista Raja Basa”**. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban bagi seseorang dosen dalam rangka melaksanakan salah satu unsur Tri Darma Perguruan tinggi. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang sejauh mana pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Arista Raja Basa

Kami telah berusaha dengan segala kemampuan untuk menyusun laporan penelitian ini dan menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan, masukan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya maupun bagi pihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Kami sangat berterima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berbagai pihak terutama kepada pimpinan dan karyawan PT Honda Arista Raja Basa dan semua yang telah memberikan bantuan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

Bandar Lampung 6 januari 2020

Peneliti

Dra NuriaErisna MM

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	ii
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	2
1.3 Rumusan Masalah .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Motivasi Kerja .....	4
2.2 Kemampuan Karyawan.....	9
2.3 Kinerja Karyawan .....	13
2.4 Konseptual .....	19
2.5 Hipotesis .....	20
<b>BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN</b>	
3.1 Tujuan Penelitian .....	21
3.2 Manfaat Penelitian .....	21
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1 Jenis Penelitian.....	22
4.2 Variabel dan Operasionalisasi Variabel.....	22
4.2.1 Variabel Penelitian.....	22

4.2.2 Definisi Operasional Variabel.....	29
4.3 Populasi .....	24
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	24
4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	26
4.5.1 Uji Validitas .....	26
4.5.2 Uji Reliabilitas .....	26
4.6 Metode Analisis .....	26
4.6.1 Analisis Kualitatif.....	26
4.6.2 Analisis Kuantitatif .....	28

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA**

5.1 Gambaran Umum Responden .....	31
5.2 Uji Validitas .....	34
5.2.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	34
5.2.2 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	35
5.2.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	36
5.3 Uji Reliabilitas .....	37
5.4 Analisis Data Dan Pembahasan .....	38
5.4.1 Analisis Kualitatif .....	38
5.4.2 Analisis Kuantitatif .....	39

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan .....	56
6.2 Saran .....	57

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	32
4. Uji Validitas Motivasi Kerja .....	34
5. Uji Validitas Kemampuan Kerja.....	35
6. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	36
7. Uji Reabilitas .....	37
8. Distribusi Data Motivasi Kerja .....	40
9. Rekapitulasi Pertanyaan Motivasi Kerja.....	41
10. Distribusi Data Kemampuan Kerja.....	44
11. Rekapitulasi Pertanyaan Kemampuan Kerja.....	45
12. Distribusi Data Kinerja Karyawan .....	47
13. Rekapitulasi Pertanyaan Kinerja Karyawan .....	48
14. Analisis Linier Berganda .....	50
15. Koefisien Determinasi .....	52
16. Variabel Entered .....	52
17. Uji Hipotesis t .....	53
18. Uji Hipotesis f.....	55

## Daftar Gambar

Gambar Kerangka Konseptual.....	19
---------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Skor Responden .....
2. Uji Validitas .....
3. Uji Reabilitas .....
4. Analisis Linier Berganda .....
5. Lampiran R Tabel .....
6. Lampiran T Tabel.....
7. Lampiran F Tabel.....

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang dinamis dan mempunyai kemampuan untuk berkembang. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Tercapainya tujuan perusahaan adalah keterkaitan hubungan antara perusahaan dengan karyawan dimana kedua hal ini harus berjalan secara harmonis. Karyawan akan berkontribusi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan demi tercapainya keberhasilan perusahaan, kontribusi tersebut merupakan perwujudan aktualisasi dari kinerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan juga sebagai peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan.

Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang

karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa adanya motivasi maka seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. “Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

PT.Honda Arista Raja Basa adalah salah satu unit bisnis Arista Group yang beroperasi di bawah PT Arista Auto Prima dan PT Arista Auto Lestari, sebagai salah satu dealer resmi terkemuka nasional yang bergerak dalam bidang penjualan dan pelayanan purna jual. PT Honda Arista hadir dengan berbagai fasilitas yang lengkap dan nyaman di kota kota besar di Indonesia. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja karyawan belum maksimal
2. Kemampuan kerja karyawan yang belum optimal.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung?
3. Apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung?

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Motivasi Kerja**

Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi yang dikemukakan menurut para ahli diantaranya Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara, memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuanny . Sedangkan Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa : “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

### **2.1.1 Jenis-Jenis Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

#### **1. Motivasi Positif ( intensif positif )**

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

#### **2. Motivasi Negatif**

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.2. Prinsip Prinsip Dalam Motivasi**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2007:61) diantaranya yaitu :



#### 1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### 2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### **2.1.3 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2003) yang dikutip Soekidjo (2005:125) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

1. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
3. Meningkatkan produktifitas karyawan
4. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
6. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

### **2.1.4. Indikator Motivasi McClelland**

David McClelland (2011) dalam teorinya Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi.

Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

#### A. Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

#### B. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

### C. Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

## **2.2 Kemampuan Karyawan**

Menurut Stephen P. Robins (2006,46) Kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa “kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tuga-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan Pengertian kemampuan menurut Siagian (2008) adalah “perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di

lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja”.

### **2.2.1 Jenis-Jenis Kemampuan Dasar**

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

### **2.2.2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja**

Menurut Soeroto (2008) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuannya.

2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

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

### **2.2.3 Faktor Dari Kemampuan**

Robbins menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu :

#### **1. Kemampuan Intelektual**

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

## 2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

### **2.2.4. Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja**

Rivai (2006) menyatakan pada dasarnya tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua yaitu tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu dan tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu adalah:

- a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman ,
- b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan pengembangan karyawan,
- c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.

### **2.1.5 Indikator Kemampuan Kerja**

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

#### 1. Kesanggupan Kerja

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

## 2. Pendidikan

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

## 3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi (Robbins, 2008).

### **2.3. Kinerja Karyawan**

Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja karyawan menurut para ahli diantaranya Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Mangkunegara (2013: 67) bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur



(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”Menurut Wibowo (2010 :7) mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

### **2.3.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

### **2.3.2. Tujuan Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2014:552), Pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

### **2.3.3. Manfaat Kinerja**

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa: Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai..

### **2.3.4. Indikator Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), Kinerja karyawan dapat dinilai dari :

#### **1. Kualitas kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

## 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

## 4. Kerja sama

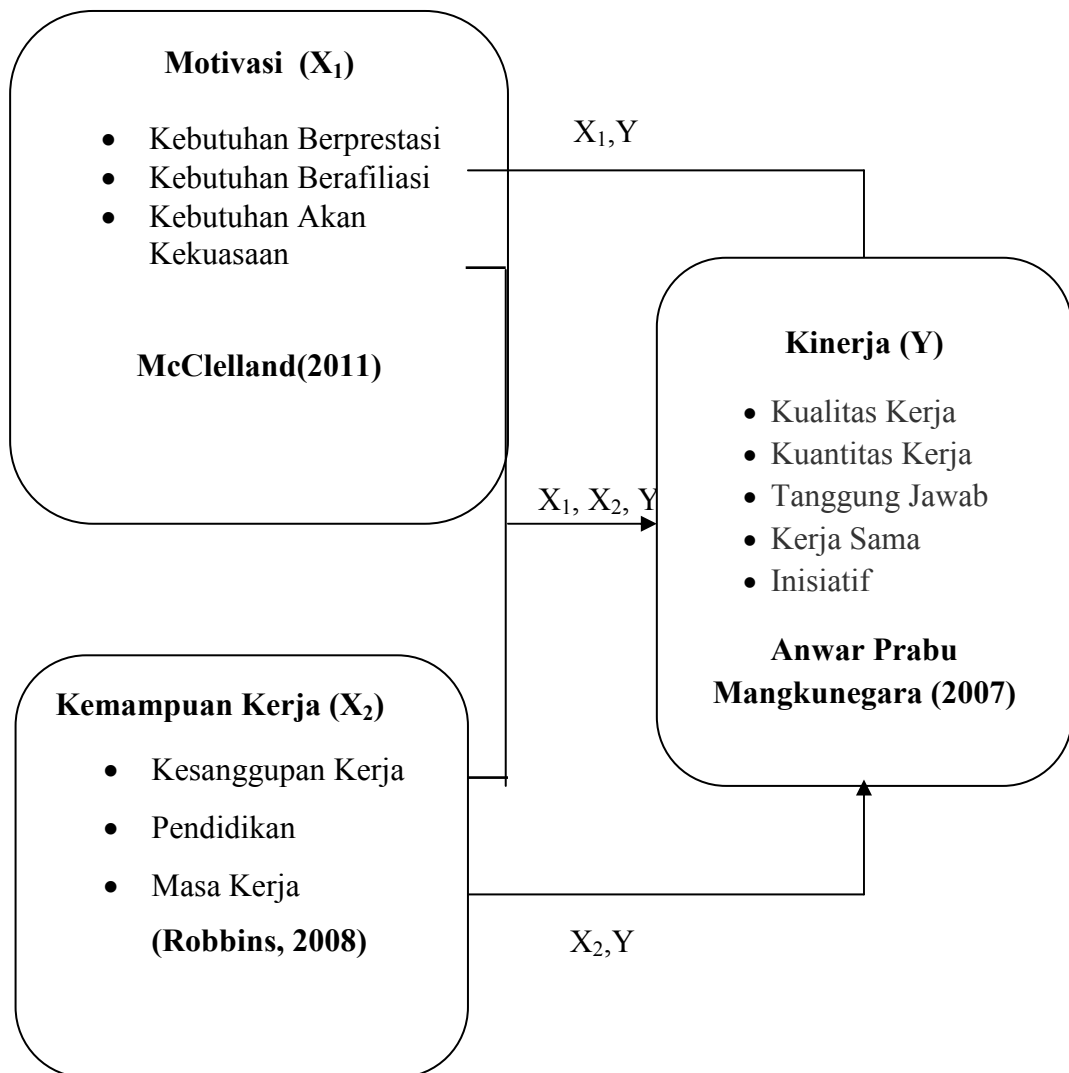
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## 2.4 Kerangka Konseptual

**Gambar  
Kerangka Konseptual**



## 2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung.
2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung .
3. Motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung .

## **BAB III**

### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Honda Raja Basa Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung.

#### **3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperluas dan menganalisis masalah masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Bagi institusi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat bagi PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung, terutama untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat memberikan referensi bagi pihak pihak yang berkepentingan terutama dalam teori motivasi dan kemampuan kerja.



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari bahan-bahan kepustakaan seperti buku-buku, literatur-literatur, karya ilmiah, artikel, dan bacaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan melihat secara langsung terhadap objek penelitian yang diteliti melalui kunjungan langsung melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

#### **4.2 Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

##### **4.2.1 Variabel Penelitian**

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*):

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kemampuan Kerja

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*):

$Y$  = Kinerja Karyawan

#### 4.2.2 Definisi Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel menurut Sugiono (2012:58) yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<b>Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan	1. Kebutuhan Berprestasi 2. Kebutuhan Berafiliasi 3. Kebutuhan Akan Kekuasaan  McClelland(2011)
<b>Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa “kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.	1. Kesanggupan Kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja (Robbins, 2008)

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja karyawan, Menurut Mangkunegara (2010 : 53) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Kuantitas kerja</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Kerja sama</li> <li>• Inisiatif</li> </ul> <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2007)</p>
-----------------------------	--	---

### 4.3 Populasi

. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang yang bekerja di PT. Honda Arista Rajabasa Bandar Lampung. Me sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

### 4.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara:

#### 1. Observasi

Observasi adalah teknik yang digunakan untuk pengumpulan data denganmelakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, buku yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

## 4. Kuesioner

Data yang diperoleh dari penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden tentang tanggapan atau pandangan tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Arisa Raja Basa Bandar Lampung. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert . Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka pernyataan yaitu :

**Tabel 3.1. Skala Likert Pada Pertanyaan Tertutup**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

## **4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **4.5.1 Uji Validitas**

Uji Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Pengambilan kesimpulan jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel maka butir tersebut dikatakan valid atau menggunakan cut off point 0,3 jika nilainya besar dari 0,3 dikatakan valid.

### **4.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah Cronbach' Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2009:72).

## **4.6 Metode Analisis**

### **4.6.1 Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif merupakan analisis yang dinyatakan dalam bentuk uraian dan didasarkan pada data yang telah ada. Data kualitatif merupakan data berupa informasi yang kemudian dikaitkan dengan data lainnya sehingga memunculkan suatu kebenaran. Analisis ini berbentuk deskriptif data yang berguna untuk menjelaskan tentang berbagai macam masalah atau hal-hal penting yang dinyatakan dalam bentuk kalimat.

#### 4.6.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis ini menggunakan perhitungan melalui metode statistik dan untuk mempermudah analisis data maka dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 18*.

#### 4.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), digunakan metode analisis regresi linear berganda. Rumus yang digunakan:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi untuk variabel  $x_1$

$b_2$  = Koefisien Regresi untuk variabel  $x_2$

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kemampuan Kerja

$Et$  = Error of tem (variabel pengganggu)

## 4.7 Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan antara variable X dan Y, apakah variable  $X_1$  dan  $X_2$  (Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial

Dasar pengambilan keputusannya signifikansi sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak dapat dikatakan signifikan dan apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan dan apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2009:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu :

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak dapat dikatakan signifikan, dan apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan signifikan, dan apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variasi variabel dependen (Imam Gahozali, 2009).



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

#### 5.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung. Identitas responden yang digunakan dalam penelitian yaitu :

##### 1. Umur ( usia )

**Tabel 5.1**

**Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia**

<b>No</b>	<b>Umur</b>	<b>Jumlah Responden</b>
1	21-30 tahun	12
2	31-40 tahun	21
3	41-50 tahun	12
4	51-60 tahun	0
<b>Jumlah</b>		45 Responden

Dari tabel 4.1 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subjek atau responden terdiri dari usia 21 - 30 sebanyak 14 orang, usia 31 - 40 sebanyak 25 orang, dan usia 41 - 50 sebanyak 6 orang. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa subyek atau responden yang terbanyak yaitu usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 25 orang responden.

## 2. Jenis Kelamin

**Tabel 5.2**

### **Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	39
Perempuan	9
Total	45

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari laki-laki sebanyak 35 orang dan perempuan sebanyak 10 orang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak yaitu responden laki-laki.

## 3. Pendidikan

**Tabel 5.3**

### **Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

Pendidikan	Jumlah
SMA	36
D3	4
S1	5
Total	45

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari lulusan SMA sebanyak 36 orang, D3 sebanyak 4 orang, S1 sebanyak 5 orang. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak yaitu pendidikan SMA.

## 5.2 Uji Validitas

### 5.2.1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

**Tabel 5.4**  
**Item-Total Statistics**

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
M1	.720	0,294	45	Valid
M2	.692	0,294	45	Valid
M3	.818	0,294	45	Valid
M4	.775	0,294	45	Valid
M5	.665	0,294	45	Valid
M6	.517	0,294	45	Valid
M7	.655	0,294	45	Valid
M8	.756	0,294	45	Valid
M9	.735	0,294	45	Valid
M10	.839	0,294	45	Valid

*Sumber: Data diolah, 2019*

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tentang Motivasi Kerja, maka hasil jawaban responden tersebut kemudian di olah menggunakan bantuan program software SPSS dan dapat diketahui data sebagai berikut: Jika dilihat dari kolom **corrected item-total correlation** dan jika seluruh jawaban responden dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05 =

0,294 hasil perhitungan diatas nilai r tabel. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner tentang Motivasi Kerja dinyatakan “Valid”.

### 5.2.2 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X2)

**Tabel 5.5**  
**Item-Total Statistics**

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
KM1	.686	0,294	45	Valid
KM2	.759	0,294	45	Valid
KM3	.682	0,294	45	Valid
KM4	.739	0,294	45	Valid
KM5	.715	0,294	45	Valid
KM6	.606	0,294	45	Valid
KM7	.682	0,294	45	Valid
KM8	.647	0,294	45	Valid
KM9	.671	0,294	45	Valid
KM10	.683	0,294	45	Valid

*Sumber: Data diolah, 2019*

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tentang Kemampuan Kerja, maka hasil jawaban responden tersebut kemudian di olah

menggunakan bantuan program software SPSS dan dapat diketahui data sebagai berikut: Jika dilihat dari kolom **corrected item-total correlation** dan jika seluruh jawaban responden dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05 = 0,294 hasil perhitungan diatas nilai r tabel. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner tentang Kemampuan Kerja dinyatakan “**Valid**”.

### 5.2.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 5.6**

**Item-Total Statistics**

	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	N	Validitas
KK1	.642	0,294	45	Valid
KK2	.724	0,294	45	Valid
KK3	.659	0,294	45	Valid
KK4	.665	0,294	45	Valid
KK5	.700	0,294	45	Valid
KK6	.614	0,294	45	Valid
KK7	.789	0,294	45	Valid
KK8	.696	0,294	45	Valid
KK9	.644	0,294	45	Valid
KK10	.488	0,294	45	Valid

*Sumber: Data diolah, 2019*

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tentang Kinerja Karyawan, maka hasil jawaban responden tersebut kemudian di olah

menggunakan bantuan program software SPSS dan dapat diketahui data sebagai berikut: Jika dilihat dari kolom **corrected item-total correlation** dan jika seluruh jawaban responden dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05 = 0,294 hasil perhitungan diatas nilai r tabel. dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner tentang Kinerja Karyawan dinyatakan “**Valid**”.

### 5.3 Uji Reliabilitas

**Tabel 5.7**

**Reliability Statistics**

Varibel	Cronbach's Alpha	Realibility
X1	.896	Reliabel
X2	.874	Reliabel
Y	.853	Reliabel

Dari hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha Motivasi Kerja sebesar 0,896, Kemampuan Kerja sebesar 0,874 serta Kinerja Karyawan sebesar 0,853 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai alpha nya  $>0,60$ . ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

## 5.4 Analisis Data dan Pembahasan

### 5.4.1 Analisis Kualitatif

Data yang berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian dan penyelesaiannya.

Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus Interval

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

Keterangan :

NT : Nilai Tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Kategori

I : Interval

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan 45 angket untuk 45 responden dimana dalam angket tersebut terdapat 30 item pertanyaan dari 11 indikator yang didapat dari variable X1, X2, dan Y. Dari skor yang diperoleh dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu:

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Cukup Setuju

4. Kurang Setuju
5. Sangat kurang Setuju

#### 5.4.1.1 Analisis Motivasi Kerja (Variabel Bebas X1)

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Motivasi Kerja pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung mempunyai 3 indikator yaitu:

- 1) Kebutuhan Berprestasi
- 2) Kebutuhan Berafiliasi
- 3) Kebutuhan Akan Kekuasaan

**Indikator tentang Motivasi Kerja secara keseluruhan dengan ketentuan**

$$NT = 50$$

$$NR = 10$$

$$K = 5$$

$$I = \frac{(NT - NR)}{K}$$

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

$$I = 8$$

Dengan demikian dapat diketahui skor pengelompokannya sebagai berikut:

Skor 42 - 50	Penilaiannya Sangat Setuju
--------------	----------------------------



Skor 34 - 41	Penilaiannya Setuju
Skor 26 - 33	Penilaiannya Cukup Setuju
Skor 18 - 25	Penilaiannya Setuju
Skor 10 - 17	Penilaiannya Sangat Tidak Setuju

**Tabel 5.8**

**Distribusi Data Motivasi Kerja Secara Keseluruhan**

No	Skor Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1	42 - 50	Sangat Setuju	5	11,11
2	34 - 41	Setuju	24	53,33
3	26 - 33	Cukup Setuju	14	31,12
4	18 - 25	Tidak Setuju	2	4,44
5	10 - 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	45	100

*Sumber: Data diolah 2019*

Dari 45 orang responden penelitian, yang menyatakan **Motivasi Kinerja** di PT.Honda Arista Raja basa Bandar Lampung "**Sangat Setuju**" ada 5 orang dengan persentase 11,11%, yang menyatakan "**Setuju**" ada 24 orang dengan persentase 53,33%, yang menyatakan "**Cukup Setuju**" ada 14 orang dengan persentase 31,22%, yang menyatakan "**Tidak Setuju**" ada 2 orang dengan persentase 4,44%.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel Motivasi Kerja di peroleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

**Tabel 5.9**

**Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No	Indikator	Skor Max	Skor Riil	Persentase (%)	Kriteria
1	Kesempatan pengembangan diri dan karier yang diberikan pimpinan sudah dapat mendorong pegawai agar bekerja dan berprestasi dengan baik.	225	167	74,22	Setuju
2	Jika pegawai bekerja dengan baik dan berprestasi maka akan mendapat penghargaan dari pimpinan.	225	165	73,33	Setuju
3	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.	225	169	75,11	Setuju
4	Hubungan kerjasama selama ini dengan pimpinan dan rekan kerja cukup baik sehingga menimbulkan	225	174	77,33	Setuju

	kenyamanan dalam bekerja.				
5	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/ Ibu dengan atasan.	225	163	72,44	Setuju
6	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/ Ibu dengan rekan sekerja.	225	151	67,11	Setuju
7	Lingkungan kerja sangat memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja dengan baik.	225	154	68,44	Setuju
8	Jika pegawai bekerja dengan baik dan berprestasi maka akan mendapat kenaikan jabatan.	225	161	71,56	Setuju
9	Saya mendapatkan kesempatan untuk menaikan jabatan	225	161	71,56	Setuju
10	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi (target)	225	166	73,78	Setuju
	Rata-Rata	225	163,1	72,49	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2017

Skor Presentase =  $\frac{\text{Skor Maximum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor Maximum} - \text{Skor Minimum}} = \frac{100\% - 20\%}{100\% - 20\%} = 16\%$

Keterangan:

K

5

20% - 35% : Sangat Tidak Setuju (STB)

36% - 51%	:	Tidak Setuju (KS)
52% - 67%	:	Cukup Setuju (CS)
68% - 83%	:	Setuju (S)
84% - 100%	:	Sangat Setuju (SS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel Motivasi Kerja yang diukur melalui indikator: Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi, Kebutuhan Akan Kekuasaan adalah sebesar 163,1 atau setara dengan 72,49% dengan kriteria “*Setuju*”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap Motivasi Kerja Karyawan di lingkungan PT Honda Arista Raja basa.Bandara Lampung.

### 5.5.1.2 Analisis Kemampuan Kerja (Variabel Bebas X2)

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Motivasi pada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung mempunyai 3 indikator yaitu:

1. Kesanggupan Kerja
2. Pendidikan
3. Masa Kerja

**Tabel 5.10**

#### **Distribusi data Kemampuan secara keseluruhan**

No	Skor Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1	42 - 50	Sangat Setuju	3	6,67
2	34 - 41	Setuju	19	42,22
3	26 - 33	Cukup Setuju	20	44,44
4	18 - 25	Tidak Setuju	3	6,67
5	10 - 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	45	100

*Sumber: Data diolah 2019*

Dari 45 orang responden penelitian, yang menyatakan Motivasi Kerja di PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung sudah “**Sangat Setuju**” ada 3 orang dengan persentase 6,67%, yang menyatakan “**Setuju**” ada 19 orang dengan persentase 42,22%, yang menyatakan “**Cukup Setuju**” ada 20 orang dengan

persentase 44,44% dan yang menyatakan “**Tidak Setuju**” ada 4 orang dengan persentase 6,67%.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel Kemampuan Kerja diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

**Tabel 5.11**

**Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Kemampuan Kerja (X2)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Riil</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Kriteria</b>
<b>1</b>	Planning kerja dalam pekerjaan dalam pekerjaan disusun oleh diri sendiri	225	156	69,33	Setuju
<b>2</b>	Program kerja yang telah disusun bisa diimplementasikan ke dalam kegiatan bekerja	225	163	72,44	Setuju
<b>3</b>	Masalah dan tugas dalam bekerja bisa diselesaikan dengan baik dan mandiri	225	156	69,33	Setuju
<b>4</b>	Komunikasi ketika menjalankan tugas pekerjaan bisa dilakukan dengan baik	225	164	72,89	Setuju
<b>5</b>	Adanya pengembangan karier dari perusahaan untuk setiap karyawan	225	159	70,67	Setuju

6	Adanya pelatihan yang cukup untuk karyawan dari perusahaan	225	157	69,78	Setuju
7	Jabatan dan keterampilan anda sesuai dengan pendidikan	225	155	68,89	Setuju
8	Lama nya pengalaman kerja, karyawan semakin bertanggung jawab dengan tugas dan wewenang	225	160	71,11	Setuju
9	Karyawan memberikan pelayanan yang berinovasi sesuai dengan perkembangan	225	168	74,67	Setuju
10	Besarnya gaji yang meningkat sesuai dengan masa kerja karyawan	225	163	72,44	Setuju
	Rata-Rata	225	160,1	71,15	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel kemampuan kerja yang diukur melalui indikator: Kesanggupan Kerja, Pendidikan dan Masa Kerja adalah sebesar 160,1 atau setara dengan 71,15% dengan kriteria “*Setuju*”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap kemampuan kerja karyawan di PT. Honda Arista Raja Basa Bandara Lampung.

### 5.5.1.3 Analisis Kinerja Karyawan (Variabel Bebas Y)

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Kinerja Karyawan pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung mempunyai 5 indikator yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif

**Tabel 5.12**

No	Skor Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase(%)
1	42 - 50	Sangat Setuju	4	8,90
2	34 - 41	Setuju	20	44,44
3	26 - 33	Cukup Setuju	19	42,22
4	18 - 25	Tidak Setuju	2	4,44
5	10 - 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
		Jumlah	45	100

**Distribusi data Kinerja Karyawan secara keseluruhan**

*Sumber Data diolah 2019*

Dari hasil penilaian Kinerja Karyawan terhadap 45 orang responden penelitian, dapat diketahui Kinerja Karyawan kategori "**Sangat Setuju**" ada 4 orang dengan persentase 8,90% Kinerja Karyawan kategori "**Setuju**" ada 20 orang



dengan persentase 44,44% Kinerja Karyawan kategori “**Cukup Setuju**”ada 19 orang dengan persentase 42,22% dan Kinerja Karyawan kategori “**Tidak Setuju**”ada 2 orang dengan persentase 4,44%.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner variabel Kinerja Karyawan diperoleh rekapitulasi total skor dan kriteria jawaban sebagai berikut :

**Tabel 5.13**

**Rekapitulasi Total Skor Per Item Pertanyaan dan Kriteria Jawaban atas Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Riil</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Kriteria</b>
<b>1</b>	Saya memperhatikan kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	225	145	64,44	Setuju
<b>2</b>	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	225	161	71,56	Setuju
<b>3</b>	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektivitas sesuai dengan tujuan	225	153	68	Setuju
<b>4</b>	Pekerjaan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu	225	151	67,11	Setuju
<b>5</b>	Saya menerima dan mengerjakan tugas dengan baik	225	154	68,44	Setuju

6	Saya mampu mempertanggungjawabkan hasil kerja yang saya capai	225	153	68	Setuju
7	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan	225	168	74,67	Setuju
8	Saya dapat bekerja sama dan berpartisipasi dengan teman kerja secara baik	225	158	70,22	Setuju
9	Saya berinisiatif membenarkan kesalahan sebelum diperintah oleh atasan	225	162	72	Setuju
10	Saya tidak mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	225	162	72	Setuju
	Rata-Rata	225	156,1	69,64	Setuju

*Sumber: Data Diolah, 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata jawaban responden atas seluruh item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan yang diukur melalui indikator: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama, dan Inisiatif adalah sebesar 156,1 atau setara dengan 69,64% dengan kriteria “*Setuju*”. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Honda Arista Raja Basa Bandara Lampung.

## 5.5 Analisis Kuantitatif

### 5.5.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 5.14

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.290	3.006		1.095	.280
Motivasi	.379	.140	.397	2.706	.010
Kemampuan Kerja	.500	.149	.493	3.357	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Interpretasi

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

$$Y = 3,290 + 0,379X_1 + 0,500X_2 + e_t$$

#### Interpretasi:

Hasil diatas dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan  $Y = 3,290 + 0,379 X_1 + 0,500 X_2$  yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut, Persamaan  $Y = 3,290 + 0,379 X_1 + 0,500 X_2$  mengindikasikan bahwa koefisien

variabel variabel Kemampuan Kerja (0,500) mempunyai nilai lebih besar dari pada nilai koefisien variabel Motivasi(0,379).

Nilai koefisien untuk variabel Motivasi( $X_1$ ) sebesar 0,379 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung, sehingga pada setiap peningkatan atau kenaikan poin yang dilakukan terhadap variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung sebesar 0,379 poin pada konstanta 3,290.

Nilai koefisien untuk variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,500 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung, sehingga setiap peningkatan atau kenaikan poin yang dilakukan terhadap variabel Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,500 poin pada konstanta 3,290.

Maka dapat di simpulkan dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa terjadinya Kinerja Karyawan yang baik lebih banyak atau lebih dominan dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja dari pada Motivasi.

### 5.5.2 Koefisien Determinasi

**Tabel 5.15**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.715	2.848

*a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi*

Dari tabel di atas memperlihatkan keeratan pengaruh variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan diperoleh  $R_{X_1, X_2, Y} = 0,853$  dan koefisien determinasi sebesar  $R^2_{X_1, X_2, Y} = 0,728$  atau 72,8%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel Kinerja Karyawan 72,8% dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Karyawan, Kedisiplinan Karyawan dan lain-lain.

**Tabel 5.16**

**Variables Entered/Removed**

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

**Tabel 5.16**

**Variables Entered/Removed**

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

a. All requested variables entered.

Tabel Variabel entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

**5.5.3 Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t**

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 5.17**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.290	3.006		1.095	.280
	Motivasi	.379	.140	.397	2.706	.010
	Kemampuan Kerja	.500	.149	.493	3.357	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### **5.5.2.4 Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *thitung* variabel Motivasi sebesar 2,706 dengan tingkat signifikan 0,010 karena probality jauh lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hipotesis pertama “ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung” diterima.

#### **5.5.2.5 Uji Hipotesis Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *thitung* variabel motivasi sebesar 3,357 dengan tingkat signifikan 0,002 karena probality jauh lebih kecil dari 0,05 maka Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan demikian hipotesis kedua “Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung” diterima.

### 5.5.2.6 Uji Hipotesis Anova atau Uji F

**Tabel 5.18**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	911.989	2	455.995	56.231	.000 <sup>a</sup>
	Residual	340.588	42	8.109		
	Total	1252.578	44			

*a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi*

*b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 56,231 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Dengan demikian hipotesis ketiga : Motivasi dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung” dapat diterima.



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Simpulan tersebut ditunjukkan dari temuan-temuan hasil analisis sebagai berikut :

1. Hasil uji t hipotesis variabel independen (Motivasi) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. Hasil uji t hipotesis variabel independen (Kemampuan Kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
3. Hasil uji F hipotesis variabel Motivasi (X1) dan Kemampuan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada PT. Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan agar lebih baik dari keadaan saat ini antara lain:

1. PT.Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung memiliki tingkat Kinerja pada tingkat baik atau sedang, pada tingkat ini akan berpengaruh pada jumlah pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan, karena adanya motivasi yang rendah terhadap karyawan. Maka banyak karyawan yang merasa acuh terhadap fluktuasi yang terjadi pada pendapatan perusahaan, maka dari itu diharapkan bagi perusahaan agar lebih intensif dalam memberikan motivasi, seperti pemberian pelatihan, training maupun pemberian bonus yang memadai agar dapat meningkatkan motivasi karyawan.
2. Untuk meningkatkan motivasi perlu adanya pemberian reward yang menarik kepada karyawan yang berprestasi guna meningkatkan semangat kerja kepada karyawan dengan efikasi diri yang rendah. Hal ini untuk memotivasi karyawan tersebut agar terus belajar dan meningkatkan kinerjanya dan akan berpengaruh kerja tim yang semakin baik.
3. Untuk meningkatkan kemampuan kerja perlu adanya pelatihan khusus tentang pekerjaannya hal ini dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, dengan meningkatnya kemampuan kerja ini akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT Honda Arista Raja Basa Bandar Lampung

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. (buku bahan ajar metode penelitian bisnis oleh Sapmaya Wulan, S.E., M.S 2013:2), Bandar Lampung: Universitas Bandar Lampung.
- Ghozali , Imam. (2009). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*” edisi 4,Semarang. Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara*
- Maslow- Mc. Clelland. 2011. Teori Motivasi Maslow-Mc. Clelland.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi kedua . Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Ela Jauvani *Sagala (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, (2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama,*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbbins . 2005. Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins SP, (2008). *Prilaku Organisasi Buku 2.* Jakarta Salemba.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta. PT Prenhallindo.
- Robbins,Stephen P. and Coulter,Mary. 2012. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 16 Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang (2012). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Bandung : Rineka Cipta.
- Soeroto, 2008, *Strategi Pembangunan Dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta
- Sugiono .(2012). *Statistik Untuk Penelitian* .cetakan ke duapuluh satu. Alfabeta, Bandung
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

# **LAMPIRAN**

**Lampiran . Skor Jawaban Responden terhadap Motivasi Kerja**

Responden	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10
1	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4
2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4
5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4
6	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5
7	2	5	3	4	3	3	3	3	3	3
8	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5
9	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4
10	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4
11	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
12	3	3	5	5	4	3	2	4	5	5
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4
15	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5
16	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4
17	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
18	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
19	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
20	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
23	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
24	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4
25	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
32	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2
33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
34	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
36	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
37	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4
38	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4
39	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4

40	3	4	3	2	4	4	4	2	3	3
41	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4

Sumber : Data Diolah, 2019

**Skor Jawaban Responden terhadap Kemampuan Kerja**

Responden	KM 1	KM 2	KM 3	KM 4	KM 5	KM 6	KM 7	KM 8	KM 9	KM10
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4
4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4
5	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4
6	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5
7	4	4	2	3	3	4	3	3	5	5
8	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5
9	4	4	5	3	4	4	3	5	5	3
10	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
11	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4
12	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
15	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
16	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4
17	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
18	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
19	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
20	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
23	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
24	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4
25	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

31	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3
34	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
35	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
36	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3
37	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4
38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2
39	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4
40	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3
41	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3
42	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
43	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4
44	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
45	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5

Sumber : Data Diolah, 2019

### Skor Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan

Responden	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK10
1	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5
2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5
4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	5
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	5	5	4	2	4	4	5	4	4	3
7	3	3	3	2	2	2	3	4	4	5
8	5	4	3	4	3	2	5	4	3	5
9	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4
10	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
11	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4
12	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4
13	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4
14	2	4	3	4	4	4	4	3	3	5
15	5	2	2	3	4	4	5	4	4	3
16	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5
17	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3
20	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
23	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
24	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4
25	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
32	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
33	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
34	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2
35	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4
36	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
37	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
38	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2
39	4	5	2	2	2	3	4	4	5	4
40	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
42	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4
43	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3
44	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
45	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2

Sumber : Data Diolah, 2019

## Lampiran Uji Validitas

### Variabel Motivasi

#### Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	Jumlah
M1	Pearson Correlation	1	.428**	.573**	.551**	.473**	.277	.340*	.465**	.392**	.599**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.001	.066	.022	.001	.008	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
M2	Pearson Correlation	.428**	1	.621**	.542**	.313*	.280	.429**	.388**	.381**	.498**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.036	.063	.003	.008	.010	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
M3	Pearson Correlation	.573**	.621**	1	.668**	.374*	.185	.441**	.571**	.585**	.688**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.011	.223	.002	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
M4	Pearson Correlation	.551**	.542**	.668**	1	.386**	.242	.355*	.502**	.509**	.670**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.009	.110	.017	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

M5	Pearson Correlation	.473**	.313*	.374*	.386**	1	.370*	.481**	.495**	.591**	.502**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001	.036	.011	.009		.012	.001	.001	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
M6	Pearson Correlation	.277	.280	.185	.242	.370*	1	.526**	.304*	.329*	.414**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.066	.063	.223	.110	.012		.000	.042	.027	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
M7	Pearson Correlation	.340*	.429**	.441**	.355*	.481**	.526**	1	.425**	.335*	.471**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.022	.003	.002	.017	.001	.000		.004	.025	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
M8	Pearson Correlation	.465**	.388**	.571**	.502**	.495**	.304*	.425**	1	.682**	.612**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000	.001	.042	.004		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
M9	Pearson Correlation	.392**	.381**	.585**	.509**	.591**	.329*	.335*	.682**	1	.539**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.008	.010	.000	.000	.000	.027	.025	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
M10	Pearson Correlation	.599**	.498**	.688**	.670**	.502**	.414**	.471**	.612**	.539**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Jumlah	Pearson Correlation	.720**	.692**	.818**	.775**	.665**	.517**	.655**	.756**	.735**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Uji Validitas

### Variabel Kemampuan Kerja

#### Correlations

		KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10	Jumlah
KM1	Pearson Correlation	1	.525**	.417**	.466**	.516**	.260	.316*	.396**	.395**	.493**	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.001	.000	.084	.034	.007	.007	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KM2	Pearson Correlation	.525**	1	.525**	.573**	.447**	.474**	.331*	.501**	.435**	.441**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.001	.026	.000	.003	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KM3	Pearson Correlation	.417**	.525**	1	.435**	.405**	.311*	.397**	.534**	.439**	.192	.682**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.003	.006	.037	.007	.000	.003	.206	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KM4	Pearson Correlation	.466**	.573**	.435**	1	.655**	.342*	.451**	.360*	.237	.563**	.739**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003		.000	.021	.002	.015	.118	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KM5	Pearson Correlation	.516**	.447**	.405**	.655**	1	.392**	.452**	.346*	.221	.488**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.006	.000		.008	.002	.020	.144	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KM6	Pearson Correlation	.260	.474**	.311*	.342*	.392**	1	.340*	.115	.426**	.479**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.084	.001	.037	.021	.008		.022	.452	.004	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KM7	Pearson Correlation	.316*	.331*	.397**	.451**	.452**	.340*	1	.558**	.462**	.397**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.034	.026	.007	.002	.002	.022		.000	.001	.007	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KM8	Pearson Correlation	.396**	.501**	.534**	.360*	.346*	.115	.558**	1	.512**	.167	.647**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.015	.020	.452	.000		.000	.272	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KM9	Pearson Correlation	.395**	.435**	.439**	.237	.221	.426**	.462**	.512**	1	.439**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.003	.118	.144	.004	.001	.000		.003	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KM10	Pearson Correlation	.493**	.441**	.192	.563**	.488**	.479**	.397**	.167	.439**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.206	.000	.001	.001	.007	.272	.003		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Jumlah	Pearson Correlation	.686**	.759**	.682**	.739**	.715**	.606**	.682**	.647**	.671**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Uji Validitas

### Variabel Kinerja Karyawan

#### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Jumlah
KK1	Pearson Correlation	1	.479**	.173	.144	.367*	.217	.567**	.455**	.428**	.315*	.642**
	Sig. (2-tailed)		.001	.256	.346	.013	.151	.000	.002	.003	.035	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK2	Pearson Correlation	.479**	1	.455**	.391**	.268	.382**	.466**	.398**	.514**	.408**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.008	.075	.010	.001	.007	.000	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK3	Pearson Correlation	.173	.455**	1	.528**	.602**	.329*	.410**	.416**	.309*	.164	.659**
	Sig. (2-tailed)	.256	.002		.000	.000	.027	.005	.004	.039	.281	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45



KK4	Pearson Correlation	.144	.391**	.528**	1	.515**	.535**	.454**	.343*	.252	.214	.665**
	Sig. (2-tailed)	.346	.008	.000		.000	.000	.002	.021	.095	.158	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK5	Pearson Correlation	.367*	.268	.602**	.515**	1	.612**	.556**	.393**	.240	.082	.700**
	Sig. (2-tailed)	.013	.075	.000	.000		.000	.000	.008	.112	.593	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK6	Pearson Correlation	.217	.382**	.329*	.535**	.612**	1	.367*	.357*	.333*	.007	.614**
	Sig. (2-tailed)	.151	.010	.027	.000	.000		.013	.016	.025	.965	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK7	Pearson Correlation	.567**	.466**	.410**	.454**	.556**	.367*	1	.643**	.438**	.322*	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.002	.000	.013		.000	.003	.031	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK8	Pearson Correlation	.455**	.398**	.416**	.343*	.393**	.357*	.643**	1	.484**	.240	.696**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.004	.021	.008	.016	.000		.001	.113	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK9	Pearson Correlation	.428**	.514**	.309*	.252	.240	.333*	.438**	.484**	1	.383**	.644**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.039	.095	.112	.025	.003	.001		.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK10	Pearson Correlation	.315*	.408**	.164	.214	.082	.007	.322*	.240	.383**	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.035	.005	.281	.158	.593	.965	.031	.113	.009		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Jumlah	Pearson Correlation	.642**	.724**	.659**	.665**	.700**	.614**	.789**	.696**	.644**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

**Lampiran Uji Reliabilitas**

**Variabel Motivasi**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.896	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
M1	3.71	.843	45
M2	3.67	.798	45
M3	3.76	.933	45
M4	3.87	.894	45
M5	3.62	.576	45
M6	3.36	.645	45
M7	3.42	.753	45
M8	3.58	.783	45
M9	3.58	.723	45
M10	3.69	.763	45

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.24	31.234	5.589	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	32.53	25.164	.634	.479	.886
M2	32.58	25.704	.605	.448	.888
M3	32.49	23.574	.749	.704	.878
M4	32.38	24.286	.697	.566	.882
M5	32.62	27.286	.602	.514	.889
M6	32.89	27.919	.425	.399	.898
M7	32.82	26.286	.567	.485	.890
M8	32.67	25.227	.686	.569	.883
M9	32.67	25.818	.666	.634	.884
M10	32.56	24.662	.790	.664	.876

## Uji Reliabilitas

### Variabel Kemampuan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.876	10

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KM1	3.47	.661	45
KM2	3.62	.716	45
KM3	3.47	.842	45
KM4	3.64	.773	45
KM5	3.53	.786	45
KM6	3.49	.757	45
KM7	3.44	.725	45
KM8	3.56	.725	45
KM9	3.73	.837	45
KM10	3.62	.834	45

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.58	27.659	5.259	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KM1	32.11	23.328	.610	.462	.862
KM2	31.96	22.453	.691	.587	.855
KM3	32.11	22.328	.581	.463	.864
KM4	31.93	22.245	.660	.610	.857
KM5	32.04	22.362	.629	.548	.860
KM6	32.09	23.401	.503	.456	.869
KM7	32.13	22.982	.597	.492	.862
KM8	32.02	23.249	.556	.596	.865
KM9	31.84	22.453	.568	.530	.865
KM10	31.96	22.362	.584	.570	.863

### Uji Reliabilitas

#### Variabel Kinerja Karyawan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.858	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3.22	.974	45
KK2	3.58	.839	45
KK3	3.40	.809	45
KK4	3.36	.883	45
KK5	3.42	.812	45
KK6	3.40	.751	45
KK7	3.73	.809	45
KK8	3.51	.661	45
KK9	3.60	.654	45
KK10	3.60	.889	45

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.82	28.468	5.336	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	31.60	22.745	.514	.503	.845
KK2	31.24	22.689	.635	.561	.832
KK3	31.42	23.431	.559	.596	.839
KK4	31.47	22.982	.556	.489	.839
KK5	31.40	23.064	.609	.697	.834
KK6	31.42	24.113	.514	.585	.842
KK7	31.09	22.310	.720	.624	.824
KK8	31.31	23.992	.623	.506	.835
KK9	31.22	24.404	.563	.421	.840
KK10	31.22	24.631	.345	.292	.859



## Lampiran 6 Uji Analisis Linier Berganda

### Variables Entered/Removed

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

a. All requested variables entered.

## Uji Hipotesis

### Uji F ( Uji secara Simultan)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	911.989	2	455.995	56.231	.000 <sup>a</sup>
	Residual	340.588	42	8.109		
	Total	1252.578	44			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji t ( Uji Secara Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.290	3.006		1.095	.280
	Motivasi	.379	.140	.397	2.706	.010
	Kemampuan Kerja	.500	.149	.493	3.357	.002

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.290	3.006		1.095	.280
	Motivasi	.379	.140	.397	2.706	.010
	Kemampuan Kerja	.500	.149	.493	3.357	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Uji Determinan ( $R^2$ )****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.715	2.848

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001	DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001		r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000	51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990	52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911	53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741	54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509	55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249	56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983	57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721	58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470	59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233	60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010	61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800	62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604	63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419	64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247	65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084	66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932	67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788	68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652	69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524	70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402	71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287	72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178	73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074	74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974	75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880	76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790	77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703	78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620	79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541	80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465	81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392	82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322	83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254	84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189	85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126	86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066	87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007	88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950	89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896	90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843	91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791	92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742	93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694	94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647	95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601	96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557	97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514	98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473	99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432	100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

# Lampiran t Tabel

dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,726	31,81	63,67	318,309	636,619	51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558	89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551	90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544	91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538	92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532	93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526	94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520	95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515	96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510	97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505	98	1,290	1,660	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500	99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496	100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

**TABEL F**

$\alpha = 5\%$ d.f.1	d.f.2				
	1	2	3	4	5
1	161	199	216	225	230
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32

<b>88</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
<b>89</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
<b>90</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
<b>91</b>	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31
<b>92</b>	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31
<b>93</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>94</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>95</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>96</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>97</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
<b>98</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
<b>99</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
<b>100</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31

Sumber : <http://junaidichaniago.wordpress.com>