

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI KCP URIP
SUMOHARDJO MAKASSAR**

Skripsi

Untuk memenuhi salah satu persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S-1

Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh

**MUH FAHRUDDIN FAJRI ASHARI
2018212373**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK MANDIRI KCP URIP SUMOHARDJO
MAKASSAR**

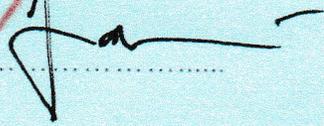
Diajukan oleh :

NAMA : MUH FAHRUDDIN FAJRI ASHARI
NIM : 2018212373

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Tugas Akhir/Skripsi
STIE Nobel Indonesia pada tanggal 27 Februari 2020 dan dinyatakan
diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Akademik
Sarjana Manajajemen - SM

Makassar, 02 Maret 2020

Tim Penguji

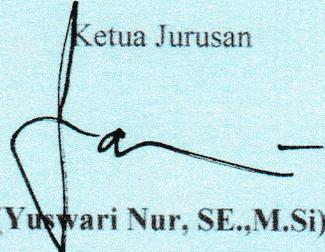
Ketua : Ridwan, S.E, M.Si 1. 
Sekretaris : Abdul Khalik, S.E., M.Si 2. 
Anggota : Yuswari Nur, S.E, M.Si 3. 

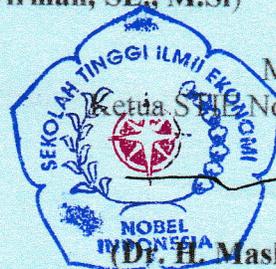
Mengesahkan

Wakil Ketua I
Bidang Akademik


(Dr. Ahmad Firman, SE., M.Si)

Ketua Jurusan


(Yuswari Nur, SE.,M.Si)



Mengetahui
Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar


(Dr. H. Mashur Razak, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Nama : Muh Fahrudin Fajri Ashari

NIM : 2018212373

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari ternyata yang saya buat ini tidak benar.

Makassar, 17 Februari 2020

Yang menyatakan

The image shows a green revenue stamp (Meterai Tempel) with a value of 6000 Rupiah. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', 'TGL', '325AAAHF654817160', '6000', and 'ENAM RIBU RUPIAH'. A handwritten signature is written over the stamp.

Muh Fahrudin Fajri Ashari

NIM : 2018212373

ABSTRACT

Muh. Fahrudin Fajri Ashari. 2020. *The Effect of Work Motivation and Workability toward Employee Performance at Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar, supervised by Ridwan.*

The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and workability partially and simultaneously toward the employee performance at Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.

The sample in this study was 45 employees with census techniques that used the entire population without having to draw the sample as an observation unit. Types of data and data sources used were primary and secondary data. The test instruments used in this study were the validity and reliability tests.

The results show a significant effect between work motivation and workability toward employee performance. Of the two variables, the work motivation variable has the result of t count $2.482 > t$ table (2.014) and workability t count $4.158 > t$ table (2.014) so that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning both of these variables significantly affect employee performance. While in the F test the calculation of F value is $25.763 \geq$ the F table value (3.202) so that H_0 is rejected and H_a is accepted. With the refusal of H_0 , simultaneously there is a significant effect of the independent variable (work motivation, workability) toward the dependent variable (employee performance).

Keywords: *Work Motivation, Workability, Employee Performance*



ABSTRAK

Muh. Fahrudin Fajri Ashari. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar, dibimbing oleh Ridwan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan dengan teknik sensus yang menggunakan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi. Jenis data dan sumber data yang digunakan adalah dengan data primer dan sekunder. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel motivasi kerja memiliki hasil t hitung $2,482 > t$ tabel $(2,014)$ dan kemampuan kerja t hitung $4,158 > t$ tabel $(2,014)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $25,763 \geq$ nilai F tabel $(3,202)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolaknya H_0 , secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja, kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan*



MOTTO

**“Intelligence is not the determinant of
success, but HARD work is the REAL
determinant of your success”**

**“ KepintARAN bukanLAH penentu kesuksesAN,
TETapi KERJA KERAS merupAKAN penentu
kesuksesANMu**

YANG sebenARNYA”

PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur tak terhingga KEPADA Allah SWT, KARENA HANYA ATAS ijin-NYA, SAYA DAPAT menyelesaikan skripsi ini tepat PADA WAKTUNYA, diikuti dengan dukungan dan do'a oleh orang-orang tercinta. Oleh KARENA itu, dengan rasa BANGGA DAN BAHAGIA skripsi ini SAYA persembahkan KEPADA orang TUA

SAYA :

FAUSIAH SULAIMAN

ASHARI HASYIM

Keluarga besar dari kedua orang tuaku

KeKasih DAN Sahabat-sahabatku

Seluruh dosen YANG telah mendidik DAN memberikan ilmunYA

dengan tulus

AlMAMater YANG ku BANGGAKAN,

STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR.

5. Terima kasih kepada kedua penguji Bapak Yuswari, S.E., M.Si dan Bapak Abdul Khalik, S.E., M.Si yang telah banyak memberikan masukan.
6. Bapak/ibu Dosen yang telah begitu tulus membekali penulis dengan ilmu dan pelajaran yang sangat berharga.
7. Terima kasih juga kepada Bapak Ernold selaku Kepala Cabang Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar beserta seluruh karyawan yang sangat banyak membantu selama saya meneliti.
8. Yang tersayang Ibunda, Ayahanda tercinta, serta kekasihku dan juga saudara-saudara penulis yang telah banyak memberikan bantuan moril dan materil.
9. Rekan – rekan mahasiswa STIE Nobel Indonesia dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu Namanya yang selalu mendukung dan memberikan pengetahuan kepada saya.

Keberadaan skripsi ini merupakan sebuah symbol keberhasilan tersendiri bagi penulis. Akhirnya tiada lain yang dapat penulis lakukan selain memohon maaf atas segala kekhilafan dan keterbatasan yang ada, sekaligus menyerahkan kepada Allah SWT semoga segala sumbangsih yang begitu tulus dari semua pihak mendapatkan pahala yang berlipat ganda.

Makassar, 17 Februari 2020

Muh. Fahrudin Fajri Ashari

DAFTAR ISI

PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. MOTIVASI KERJA.....	7
2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	7
2.1.2. Bentuk Motivasi Kerja	8
2.1.3. Faktor-faktor Motivasi Kerja	9
2.2. KEMAMPUAN KERJA	11
2.2.1. Defenisi Kemampuan Kerja.....	11
2.2.2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.....	13
2.2.3. Indikator dari Kemampuan Kerja.....	15
2.3. KINERJA KARYAWAN.....	16

2.3.1. Defenisi Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2. Jenis-jenis Kinerja.....	17
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organisasi dan Kinerjanya.....	19
2.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.4. PENELITIAN TERDAHULU	24
2.5. KERANGKA PEMIKIRAN	25
2.6. HIPOTESIS.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.2. Populasi dan Sampel	27
3.3. Metode Pengumpulan Data	28
3.4. Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1. Jenis Data.....	28
3.4.2. Sumber Data	29
3.5. Analisis Data	29
3.6. Uji Hipotesis.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
4.1.1. Gambaran Umum Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.....	35
4.1.2. VISI DAN MISI.....	38
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja.....	38
4.2. Deskripsi Responden.....	42
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
4.4. Analisis Data Deskriptif.....	45
4.4.1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	45
4.4.2. Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X2).....	52
4.4.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
4.5. Hasil Penelitian.....	60

4.5.1. Uji Validitas	60
4.5.2. Uji Reliabilitas	61
4.5.3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.5.4. Uji Parsial (Uji T).....	64
4.5.5. Uji Simultan (Uji F)	65
4.5.6. Uji Determinasi.....	67
4.5. Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Kesimpulan.....	71
5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi.....	41

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel 4.2 Usia Responden.....	42
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	43
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	44
Tabel 4.5 Variabel Motivasi Kerja X1.1.....	45
Tabel 4.6 Variabel Motivasi Kerja X1.2.....	46
Tabel 4.7 Variabel Motivasi Kerja X1.3.....	47
Tabel 4.8 Variabel Motivasi Kerja X1.4.....	48
Tabel 4.9 Variabel Motivasi Kerja X1.5.....	48
Tabel 4.10 Variabel Motivasi Kerja X1.6.....	49
Tabel 4.11 Variabel Motivasi Kerja X1.7.....	49
Tabel 4.12 Variabel Motivasi Kerja X1.8.....	50
Tabel 4.13 Variabel Motivasi Kerja X1.9.....	51
Tabel 4.14 Variabel Motivasi Kerja X1.10.....	51
Tabel 4.15 Variabel Kemampuan Kerja X2.1.....	52
Tabel 4.16 Variabel Kemampuan Kerja X2.2.....	52
Tabel 4.17 Variabel Kemampuan Kerja X2.3.....	53
Tabel 4.18 Variabel Kemampuan Kerja X2.4.....	54
Tabel 4.19 Variabel Kemampuan Kerja X2.5.....	55
Tabel 4.20 Variabel Kemampuan Kerja X2.6.....	55
Tabel 4.21 Variabel Kemampuan Kerja X2.7.....	56
Tabel 4.22 Variabel Kemampuan Kerja X2.8.....	56
Tabel 4.23 Variabel Kemampuan Kerja Y.1.....	57
Tabel 4.24 Variabel Kemampuan Kerja Y.2.....	57
Tabel 4.25 Variabel Kemampuan Kerja Y.3.....	58
Tabel 4.26 Variabel Kemampuan Kerja Y.4.....	59

Tabel 4.27 Variabel Kemampuan Kerja Y.5.....	59
Tabel 4.28 Variabel Kemampuan Kerja Y.6.....	60
Tabel 4.29 Uji Validitas	61
Tabel 4.30 Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.31 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut (Rivai, 2003).

Mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan. Salah satu Badan Usaha Milik Negara

(BUMN) yang berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 yaitu PT Bank Mandiri. Berawal dari pengambilalihan kepemilikan saham atas empat bank pemerintah, Bank Mandiri akhirnya memiliki aset, pinjaman, dan deposit terbesar di Indonesia. Dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas kinerja sehingga akan memberi peningkatan penjualan produk merupakan salah satu bentuk keseriusan nyata Bank Mandiri untuk menaikkan volume penjualan (Robbin,1998).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Bank Mandiri juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawannya karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan suatu hal. Faktor-faktor yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Nawawi, 2003). Maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana sebetulnya upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang kemudian akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya

akan memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan. Menurut Mas Ernold selaku Branch Manager Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar, untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu, dengan cara meningkatkan kemampuan kerja para karyawan seperti dengan mengikuti pelatihan maupun seminar- seminar sampai dengan 10 kali dalam setahun merupakan salah satu bentuk kongkrit Bank Mandiri. Hal ini dilakukan agar para karyawan lebih memahami mengenai pekerjaannya sehingga mampu untuk melakukan berbagai aktivitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan. Selain keterampilan kerja, Bank Mandiri juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu meliputi kebutuhan dan sikap, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, insentif, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah:

- a. Apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumoharjo Makassar ?
- b. Apakah pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumoharjo Makassar ?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumoharjo Makassar.
- b. Untuk mengetahui Apakah pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumoharjo Makassar.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Bank Mandiri KCP Urip Sumoharjo Makassar dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.
- b. Akademisi

Memberikan kontribusi kepada akademisi untuk mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian di bidang kajian

sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya.

c. Peneliti

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia terkhusus mengenai motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Penyusunan proposal disajikan dalam sistematika penulisan yang terdiri atas tiga bab yaitu :

Bab I : Pendahuluan

Bab Pendahuluan terdiri atas : Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan. Uraian masing-masing sub bab ini sama dengan yang sudah di sajikan pada uraian penelitian.

Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas kerangka teoritis yang berkaitan dengan variable, kerangka analisis dan hubungan antara variable yang di gunakan atau teori-teori yang berhubungan/terkait dengan masalah yang diteliti, mengutip hasil penelitian sebelumnya.

Bab III : Metode Penelitian

Bagian ini merupakan bab yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data,

metode pengumpulan data, metode analisis dan definisi operasional.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan diuraikan pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar, seperti jawaban dan perspektif responden serta pengujian hipotesis dan interpretasi data.

Bab V : Metode Penelitian

Bagian ini merupakan bab Bab ini berisi penutup yang mencakup kesimpulan dan saran dari penulis mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. MOTIVASI KERJA

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007).

Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kurang tepatnya menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam (Martoyo, 2007) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari :

- a. Motif : motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia

untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

- b. Motivasi : motivasi atau motivation menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- c. Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.
- d. Incentive : istilah *incentive* (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

2.1.2. Bentuk Motivasi Kerja

Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003) yaitu:

- a. Motivasi Intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

- b. Motivasi Ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

2.1.3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang cukup rumit, karena motivasi akan melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, target atau tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi adalah upah atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan penghargaan (Martoyo,2007).

Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut Peterson dan Plowman mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan- keinginan itu meliputi:

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup ialah keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu yaitu keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan yaitu keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan yaitu jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja. (Malayu,2005)

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap manusia mempunyai keinginan tersendiri dan kebutuhan tertentu dan berusaha melakukan pekerjaan agar mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut dapat memperoleh kepuasan dari hasil kerja itu.

Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, hal ini yang menjadi dasar bagi Maslow dengan mengemukakan teori hirarki kebutuhan sebagai salah satu sebab timbulnya motivasi pegawai. Maslow mengemukakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada didalam hidupnya, diantaranya :

- a. Kebutuhan fisiologi (disebut kebutuhan paling dasar) yaitu, pakaian, perumahan, makanan, seks.
- b. Kebutuhan keamanan, jaminan pensiun, asuransi kecelakaan, keselamatan, perlindungan, dan asuransi kesehatan.
- c. Kebutuhan sosial, kasih sayang, persahabatan, rasa memiliki, diterima dengan baik.

- d. Kebutuhan penghargaan, simbol-simbol, promosi, status, titel.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, skill, menggunakan kemampuan, dan potensi.

Pada dasarnya manusia tidak pernah puas pada tingkat kebutuhan manapun, tetapi untuk memunculkan kebutuhan yang lebih tinggi terlebih dahulu perlu memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih rendah. Dalam upaya untuk memenuhi segala kebutuhan tersebut seseorang akan berperilaku yang dipengaruhi atau ditentukan oleh pemenuhan kebutuhannya (Mangkunegara, 2002).

2.2. KEMAMPUAN KERJA

2.2.1. Defenisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kesuksesan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yaitu kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah potensi yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga memungkinkan untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan itu.

Dalam fungsi operasional manajemen, kemampuan kerja adalah fungsi pengembangan, karena didalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berdampak terhadap mutu atau bobot hasil

kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal demikian dapat dimengerti karena kemampuan kerja terdapat berbagai potensi, keterampilan, serta potensi lain yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis seorang karyawan. Oleh karena itu konsep kemampuan kerja mengandung arti kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dalam perusahaan atau organisasi, penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi bukan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Dengan demikian untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan saja, tetapi harus didukung juga dengan kemampuan kerja yang kuat untuk melakukan

pekerjaan tersebut.

2.2.2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

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

Dengan adanya pelatihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Soeroto (1992) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada 3 komponen yang meliputi :

- a. Upaya mengembangkan serta memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani juga 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 kemampuan

kerjanya.

- b. 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.
- c. 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.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : (Robbins,1998)

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan

keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

2.2.3. Indikator dari 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 :

a. Kesanggupan Kerja

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

b. Pendidikan

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

c. Masa Kerja

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

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

2.3. KINERJA KARYAWAN

2.3.1. Defenisi Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998).

Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan.

Dengankata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan, pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

2.3.2. Jenis-jenis Kinerja

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

a. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan

bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

b. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

c. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Suyadi Prawirosentono,2008).

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan (Rivai, 2003).

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitasnya dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-perilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2002). Berdasarkan perilaku dibawah ini

yang paling penting meliputi:

- a. Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional.
- b. Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman-ancaman terhadap organisasi.
- c. Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.
- d. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara lebih baik.
- e. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organisasi dan Kinerjanya

Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain :

- a. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang

meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.

- b. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan (Simamora, 2002).

Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antara lain : (Simamora,2002)

- a. Berorientasi pada prestasi, karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
- b. Percaya diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
- c. Pengendalian diri, karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
- d. Kompetensi, karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

Suyadi Prawirosentono (2008) menjelaskan membagi faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

b. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, bila ia memang atasan yang baik.

2.3.4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Nawawi (2003) dalam bukunya mengatakan suasana batin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.

b. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Nawawi, kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin

dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai (Nawawi, 2003).

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

2.4. PENELITIAN TERDAHULU

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembandingan untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pratama Mahyudin (2008)

dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Buku Toga Mas Yogyakarta). Sampel yang digunakan adalah karyawan Toko Buku Toga Mas Yogyakarta.

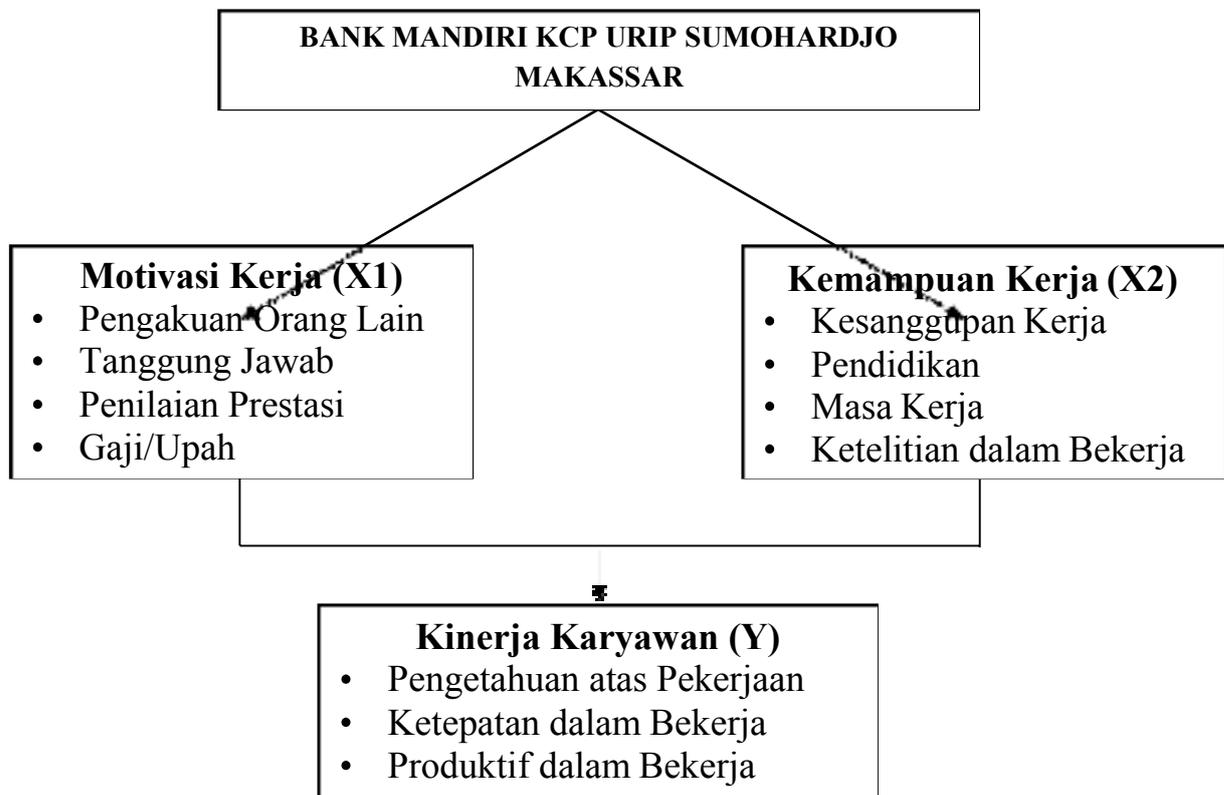
Dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kepuasan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di “Toga Mas” sehingga mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat saat ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Dedhitama (2009), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di Pabrik Gula Madukismo). Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*. Hasil penelitian didapatkan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

2.5. KERANGKA PEMIKIRAN

Dilihat dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel bisa mempengaruhi variabel yang lainnya, sehingga *independent variabel* (variabel bebas)

adalah Motivasi Kerja (X1) yang terdiri dari pengakuan orang lain, tanggung jawab, penilaian prestasi dan gaji/upah. Dan juga Kemampuan Kerja (X2) terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja, dan ketelitian dalam bekerja. Sedangkan *dependen variabel* (variabel terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari pengetahuan atas pekerjaan, ketepatan dalam bekerja, serta produktif dalam bekerja.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

2.6. HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.
- b. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi Penelitian yang Penulis fokuskan dalam penelitian ini adalah Pada Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar dengan waktu penelitian selama kurang lebih 1 bulan.

3.2 Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar sejumlah 45 orang.
- b. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1999). Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar yaitu sebanyak 45 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi

tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka analisis terhadap pengujian hipotesis maka digunakan metode survei dengan melakukan pengumpulan data melalui metode Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan selebaran angket atau daftar pertanyaan tertulis kepada responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis Data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Data Kualitatif dan Data Kuantitatif. Adapun penjelasan mengenai jenis data, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitatif : Adalah sumber data yang bersifat pemahaman akan fenomena yang terjadi dilapangan. Jenis data yang dihasilkan dari kualitatif adalah data-data yang berupa penjelasan deskriptif dan kata-kata tertulis (Juliansyah, 2014: 38). Dalam hal ini data yang di peroleh dari perhitungan kusioner berhubungan dengan masalah dengan masalah yang diteliti.
2. Kuantitatif : Adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variable. Variable-variabel yang di ukur (Dengan menggunakan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat

di analisis berdasarkan prosedur statistic (Juliansyah, 2014: 38).

Dalam hal ini, data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pelanggan yang berhubungan dengan masalah yang teliti.

3.4.2. Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dapat dilakukan penelitian kepustakaan dan penyebaran kusioner. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan kata-kata dan disusun dalam teks yang di perluas. Adapun jenis dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui hasil penyebaran kusioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dari penelitian ini dan yang secara langsung dapat diperoleh dari responden di lapangan.
2. Data Sekunder, yaitu data pendukung yang biasanya dapat diperoleh dari literature-literatur bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.5. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menjelaskan secara sistematis fakta dan karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu. Sehingga diperlukan untuk menganalisis permasalahan dan mencari suatu pemecahan masalah dengan menggunakan data yang

terkumpul dari hasil kusioner yang dihubungkan dengan teori pendekatan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berbentuk bilangan (skor atau nilai, peringkat, dan frekuensi) yang analisisnya menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain.

Penelitian ini menggunakan indikator variabel (X) lebih dari satu maka analisis kuantitatif yang digunakan yaitu regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) Kinerja Karyawan (Y). Maka rumus analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kemampuan kerja

a = Konstanta regresi

b₁₋₂ = angka koefisien regresi yang menunjukkan angka

peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

e = Error Terms

3.6. Uji Hipotesis

A. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2012:46), Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata ($\alpha = 0.05$).

B. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2011:49), Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata 5%. Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas t tes untuk pengujian parsial dan probabilitas F untuk simultan dengan α sebesar 0,05 (5%), dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Pengaruh Simultan

a. Jika Probabilitas F tes $> 0,05$ maka H_0 diterima

- b. Jika Probabilitas $F_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

b. Pengaruh Parsial

- a. Jika Probabilitas $t_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika Probabilitas $t_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

C. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu intrumen yang sah atau valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bivariate person (korelasi product momen person), cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi product moment melebihi atau di atas dari 0,30. (Suswanto,2014).

D. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan, suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan kepercayaan hasil yang tetap.maka pengertian realibilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan

hasil tes atau seandainya hasilnya berubah-ubah, perusahaan yang terjadi dapat dikatakan tidak berarti. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α), dimana suatu konstruk atau indikator dikatakan reliabel yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar ($>$) 0,60, maka indikator atau kuesioner adalah reliable, sedangkan apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel (Suswanto,2014).

E. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

F. Defenisi Operasional

Menurut sugiyono (2010: 58) definisi Operasional di perlukan untuk mengetahui jenis dan indikator serta skala dari variabel-variabel dalam penelitian. Di dalam definisi operasional semua konsep yang ada dalam penelitian harus di buat Batasan dalam

istilah operasional dengan maksud agar tidak ada makna ganda dari semua istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Sesuai dengan perumusan masalah yang ada maka definisi operasional variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja diukur dengan indikator :
 - a. Pengakuan Orang Lain
 - b. Tanggung Jawab
 - c. Penilaian Prestasi
 - d. Gaji/Upah
2. Kemampuan kerja diukur dengan indikator :
 - a. Kesanggupan Kerja
 - b. Pendidikan
 - c. Masa Kerja
 - d. Ketelitian dalam Bekerja
3. Kinerja Karyawan diukur dengan indikator :
 - a. Pengetahuan atas Pekerjaan
 - b. Ketepatan dalam Bekerja
 - c. Produktif dalam Bekerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar

Bank Mandiri adalah salah satu bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Bank Mandiri berdiri pada tahun 1998 tepatnya pada tanggal 2 Oktober di Jakarta Dimana pada saat itu Bank Mandiri sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Mulai awal bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia, digabung ke dalam Bank Mandiri. Keempat Bank tersebut telah membantu dalam riwayat perkembangan Bank-Bank yang ada di Indonesia kurang lebih 140 tahun lalu. Akhirnya Bank Mandiri bisa terus berkembang hingga sekarang dan bisa bersaing dikanca perbankan International. Bank Mandiri dibentuk pada 2 Oktober 1998, dan empat bank asalnya efektif mulai beroperasi sebagai bank gabungan pada pertengahan tahun 1999. Setelah selesainya proses merger, Bank Mandiri kemudian memulai proses konsolidasi, termasuk pengurangan cabang dan pegawai. Selanjutnya diikuti dengan peluncuran single brand di seluruh jaringan melalui iklan dan promosi.

Salah satu pencapaian penting adalah penggantian secara menyeluruh platform teknologi. Bank Mandiri mewarisi sembilan sistem perbankan dari keempat “legacy banks”. Setelah investasi awal untuk konsolidasi sistem yang berbeda tersebut, Bank Mandiri mulai melaksanakan program penggantian platform yang berlangsung selama tiga tahun, di mana program pengganti tersebut difokuskan untuk meningkatkan kemampuan penetrasi di segmen “retail banking”. Pada saat ini, infrastruktur teknologi informasi Bank Mandiri sudah mampu melakukan pengembangan “e-channel” & produk retail dengan “Time to Market” yang lebih baik. Dalam proses penggabungan dan pengorganisasian ulang tersebut, jumlah cabang Bank Mandiri dikurangi sebanyak 194 buah dan karyawannya berkurang dari 26.600 menjadi 17.620. Direktur Utama Bank Mandiri yang pertama adalah Muljohardjoko (Dirut Taspen sejak Februari 1996). Alumnus Fakultas Ekonomi UI ini pernah juga berdinasi di PT Telkom, terakhir ia menjabat sebagai direktur keuangan). Muljohardjoko menjadi Dirut Bank Mandiri selama 35 hari ketika awal-awal menjadi Dirut Taspen. Kepemimpinan Muljohardjoko di Taspen sendiri berjalan sejak Februari 1996 sampai tahun 1999. Direktur Utama Bank Mandiri yang kedua adalah Robby Djohan. Kemudian pada Mei 2000, posisi Djohan digantikan ECW Neloe. Neloe menjabat selama lima tahun, sebelum digantikan Agus Martowardojo sebagai Direktur Utama sejak Mei 2005. Neloe

menghadapi dugaan keterlibatan pada kasus korupsi di bank tersebut. Agus kemudian digantikan oleh Zulkifli Zaini dan saat ini (2015) Budi Gunadi Sadikin (BGS) tengah menjadi Dirut Bank Mandiri. Pada Maret 2005, Bank Mandiri mempunyai 829 cabang yang tersebar di sepanjang Indonesia dan enam cabang di luar negeri.

Selain itu, Bank Mandiri mempunyai sekitar 2.500 ATM dan tiga anak perusahaan utama yaitu Bank Syariah Mandiri, Mandiri Sekuritas, dan AXA Mandiri. Nasabah Bank Mandiri yang terdiri dari berbagai segmen merupakan penggerak utama perekonomian Indonesia. Berdasarkan sektor usaha, nasabah Bank Mandiri bergerak dibidang usaha yang sangat beragam. Sebagai bagian dari upaya penerapan “prudential banking” & “best-practices risk management”, Bank Mandiri telah melakukan berbagai perubahan. Salah satunya, persetujuan kredit dan pengawasan dilaksanakan dengan “four-eye principle”, di mana persetujuan kredit dipisahkan dari kegiatan pemasaran dan business unit. Sebagai bagian diversifikasi risiko dan pendapatan, Bank Mandiri juga berhasil mencetak kemajuan yang signifikan dalam melayani Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dan nasabah ritel. Pada akhir 1999, porsi kredit kepada nasabah “corporate” masih sebesar 87% dari total kredit, sementara pada 31 Desember 2009, porsi kredit kepada nasabah UKM dan mikro telah mencapai 42,22% dan porsi kredit kepada nasabah consumer sebesar 13,92%, sedangkan porsi kredit kepada nasabah “corporate”

mencakup 43,86% dari total kredit. Sesudah menyelesaikan program transformasi semenjak 2005 sampai dengan tahun 2009, Bank Mandiri sedang bersiap melaksanakan transformasi tahap berikutnya dengan merevitalisasi visi dan misi untuk menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif. Pada Juni 2013, Bank Mandiri sudah mempunyai 1.811 cabang dan sekitar 11.812 ATM yang tersebar merata di 34 provinsi di Indonesia tanpa terkecuali, semakin menegaskan Bank Mandiri sebagai salah satu dari jajaran bank terbesar di Indonesia.

122 VISI DAN MISI

A. MISI

Indonesia's best, ASEAN's prominent

B. VISI

- Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
- Mengembangkan sumber daya yang professional
- Memberi keuntungan yang maksimal kepada *stakeholder*
- Melaksanakan manajemen terbuka
- Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja

A. Branch Manager

Memimpin ,mengelola, mengembangkan dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan segmen bisnis dan operasional serta Bank di

cabang serta bertanggung jawab atas pencapaian kinerja seluruh unit bisnis yang berada dibawah supervisi cabangnya.

B. Branch Ops. Manager

Mengelolah operasional cabang dan memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dalam rangka meningkatkan profit.

C. CSS

Memberikan pelayanan kepada nasabah yang berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito, permohonan nasabah yang lainnya. Di samping itu memberikan informasi se jelas mungkin mengenai berbagai produk dan jasa yang ingin diketahui dan diminati kepada nasabah atau calon nasabah.

- Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan oleh nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh pihak nasabah.
- Mengadministrasikan daftar hitam Bank Indonesia dan daftar rehabilitasi nasabah serta file nasabah.
- Mengadministrasikan resi permintaan dan pengembalian buku cek dan bilyet giro serta surat kuasa.
- Memberikan informasi tentang saldo dan mutasi nasabah.
- Mengadministrasikan buku cek, bilyet giro, dan buku tabungan.

- Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah.

D. Teller

- Mengelola kegiatan pelayanan di unit kerja teller sesuai dengan ketentuan.
- Melaksanakan standar pelayanan di unit kerja teller sesuai *service level agreements* (SLA).
- Mengelola kas dan surat-surat berharga.
- Mendukung kegiatan pemasaran melalui cross selling produk dan jasa – jasa perbankan.

E. Verifikator

Megawasi semua kegiatan cabang, Dengan melakukan verifikasi nota transaksi dan berkas kredit, berkas legal kredit, dan melakukan pemeriksaan cash opname secara dadakan tiap bulan.

F. Financial Advisor

Financial Advisor (FA) berperan penting sebagai ujung tombak perusahaan yang mencakup layanan *sales* dan *service*. *Sales* dimana FA bertugas untuk memasarkan / menawarkan / menjual produk asuransi dari AXA Mandiri sedangkan *Service* dimana FA juga berperan dalam pelayanan klaim ataupun komplain asuransi dari nasabah AXA Mandiri.

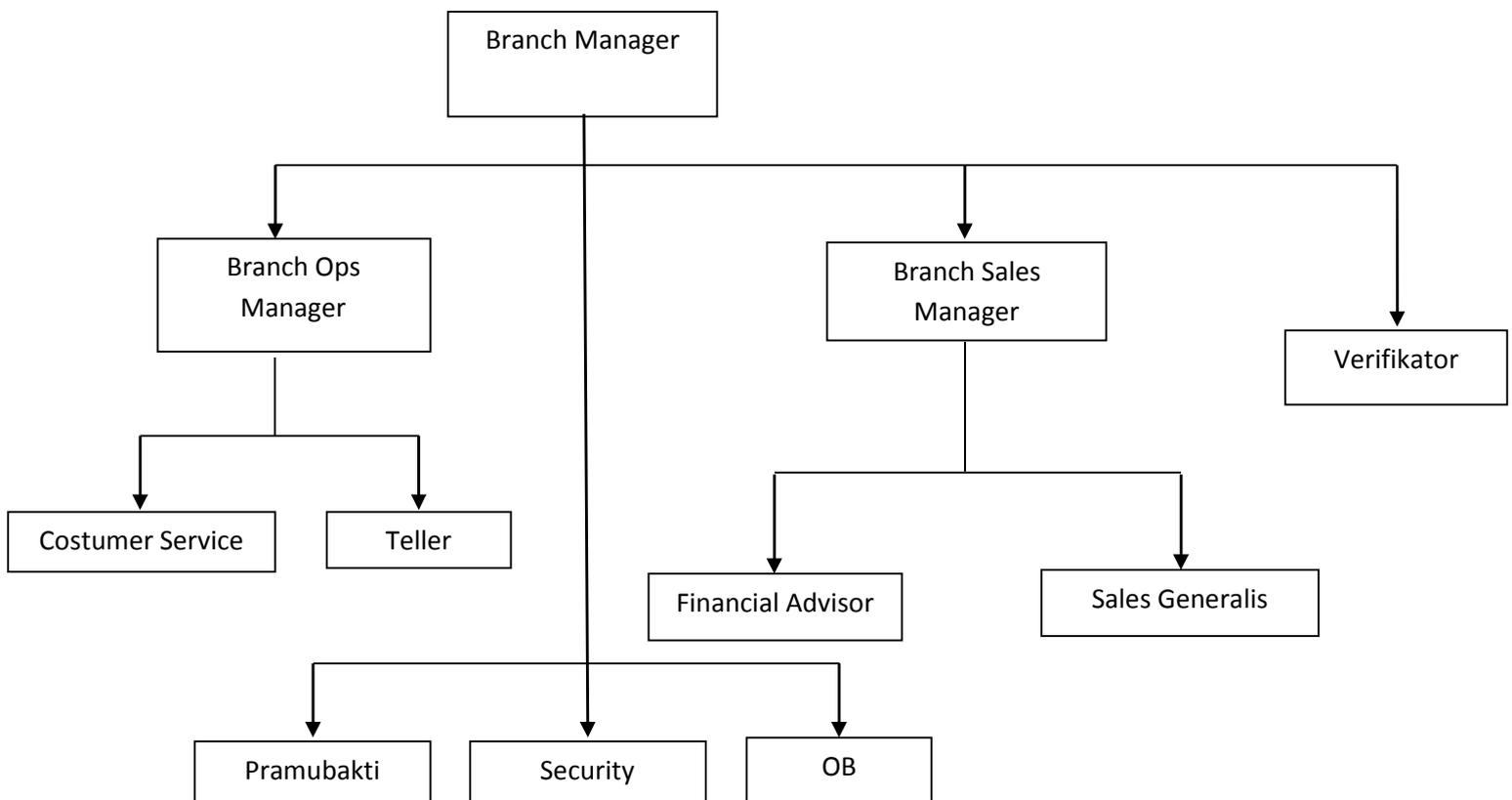
G. Sales Generasil

Sales Generalis berperan sebagai garda terdepan perusahaan yang mencakup layanan *sales* dan *service*. Sales Generalis bertugas untuk memasarkan / menawarkan / menjual produk seperti Tabungan, Kredit Tanpa Agunan, Kredit Usaha Rakyat (KUR), Kartu Kredit, Kredit Perumahan (KPR), Kredit Kendaraan Bermotor (KKB), dan lain sebagainya

H. Security

Security bertanggung jawab untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan kerja bank Mandiri. Selain itu sekuriti juga memberikan pelayanan kepada nasabah dengan menanyakan keperluan nasabah, memberikan petunjuk dan arahan dengan baik.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



4.2. Deskripsi Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Deskripsi responden tersebut disajikan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	24	53%
Perempuan	21	47%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat di ketahui bahwa jenis kelamin untuk laki-laki mendominasi yaitu sebanyak 24 responden (53%), di bandingkan dengan jumlah responden perempuan yang hanya berjumlah 21 (47%) responden dari total 45 responden.

b. Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
21-25	11	24%
26-30	19	42%
31>	15	33%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa usia 26-30 tahun mendominasi yaitu sebanyak 19 responden (42%) di bandingkan dengan jumlah usia 31> tahun yang berjumlah 15 responden (33%) dan jumlah usia 21-25 tahun yang hanya berjumlah 11 responden (24%).

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	2	4%
D III	5	11%
S1	34	76%
S2	4	9%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan S1 mendominasi yaitu sebanyak 34 responden (76%) di bandingkan dengan responden yang berpendidikan D III 5 responden (11%), S2 4 responden (9%) dan yang hanya berpendidikan SMA berjumlah 2 responden (4%).

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	4	9%
1-2 Tahun	9	20%
3-4 Tahun	8	18%
4> Tahun	24	53%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang telah berkerja diatas 4 tahun mendominasi yaitu sebanyak 24 responden (53%) di bandingkan dengan responden yang telah berkerja 1-2 tahun sebanyak 9 responden (20%), 3-4 tahun 8 responden (18%) dan yang bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 4 responden (9%).

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel, variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini. Masing-masing variabel tersebut motivasi kerja, kemampuan kerja sebagai variabel independen (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel depeden (Y).

Menurut Noor (2017) untuk mengetahui hasil penelitian responden terhadap masing-masing pertanyaan pada setiap variabel, maka jawaban kuesioner akan di deskripsikan setelah itu akan di tentukan nilai rata-rata dari setiap pernyataan variabel X1, X2 dan Y, kemudian setiap rata-rata skor tersebut diberi penilaian dengan skala likert. Adapun ketentuan opsi jawaban kusioner adalah sebagai berikut :

1. Nilai (1) : Sangat Tidak Setuju
2. Nilai (2) : Tidak Setuju
3. Nilai (3) : Cukup Setuju
4. Nilai (4) : Setuju
5. Nilai (5) : Sangat Setuju

4.4. Analisis Data Deskriptif

Analisis hasil deskriptif digunakan sebagai peringkasan data untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan yang berada dalam instrument penelitian. Adapun tanggapan responden masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.4.1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

A. Saya harus bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan atas kerja saya.

Tabel 4.5 Vareibel Motivasi Kerja X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,2	2,2	2,2
	TS	4	8,9	8,9	11,1
	CS	2	4,4	4,4	15,6

S	27	60,0	60,0	75,6
SS	11	24,4	24,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan pertama menunjukkan bahwa 2.2% responden sangat tidak setuju jika harus bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan, 8.9% responden tidak jika harus bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan, 4.4% responden cukup setuju jika harus bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan, 60.0% responden setuju jika harus bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan, dan 24.4% responden sangat setuju jika harus bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan.

B. Saya bangga jika hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja.

Tabel 4.6 Variabel Motivasi Kerja X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,2	2,2	2,2
	S	30	66,7	66,7	68,9
	SS	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kedua menunjukkan bahwa 2.2% responden cukup setuju jika hasil kerjanya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja. 66.7% responden setuju jika hasil kerjanya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja, dan 31.1% responden

sangat setuju jika hasil kerjanya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja.

- C. Bila saya mengalami kesulitan dalam melakukan sesuatu, saya lebih suka berusaha keras untuk menyelesaikannya daripada beralih pada kegiatan lain yang belum tentu lebih baik'

Tabel 4.7 Variabel Motivasi Kerja X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,2	2,2	2,2
	S	34	75,6	75,6	77,8
	SS	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa 2.2% responden cukup setuju jika mengalami kesulitan dalam melakukan sesuatu, mereka lebih suka berusaha keras untuk menyelesaikannya daripada beralih pada kegiatan lain yang belum tentu lebih baik. 75.6% responden setuju jika mengalami kesulitan dalam melakukan sesuatu, mereka lebih suka berusaha keras untuk menyelesaikannya daripada beralih pada kegiatan lain yang belum tentu lebih baik, dan 22.2% responden sangat setuju jika mengalami kesulitan dalam melakukan sesuatu, mereka lebih suka berusaha keras untuk menyelesaikannya daripada beralih pada kegiatan lain yang belum tentu lebih baik.

- D. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 4.8 Variabel Motivasi Kerja X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	51,1	51,1	51,1
	SS	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan keempat menunjukkan bahwa 51.1% responden setuju menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, dan 48.9% responden sangat setuju jika menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

- E. Penilaian yang dilakukan pimpinan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh saya bukan karena kedekatan hubungan antara saya dengan pimpinan.

Tabel 4.9 Variabel Motivasi Kerja X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,4	4,4	4,4
	S	24	53,3	53,3	57,8
	SS	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kelima menunjukkan bahwa 4.4% responden cukup setuju jika penilaian yang dilakukan pimpinan kepada mereka sesuai dengan prestasi kerja yang telah dihasilkan, bukan karena kedekatan hubungan dengan pimpinan. 53.3% responden setuju jika penilaian yang dilakukan pimpinan kepada mereka sesuai dengan prestasi kerja

yang telah dihasilkan, bukan karena kedekatan hubungan dengan pimpinan, dan 42.2% responden sangat setuju jika penilaian yang dilakukan pimpinan kepada mereka sesuai dengan prestasi kerja yang telah dihasilkan, bukan karena kedekatan hubungan dengan pimpinan.

F. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja saya.

Tabel 4.10 Variabel Motivasi Kerja X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,4	4,4	4,4
	S	28	62,2	62,2	66,7
	SS	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan keenam menunjukkan bahwa 4.4% responden cukup setuju jika penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja. 62.2% responden setuju jika penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja, dan 33.3% responden sangat setuju jika penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja.

G. Saya berkeinginan untuk lebih berhasil dari orang lain

Tabel 4.11 Variabel Motivasi Kerja X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	11,1	11,1	11,1
	S	22	48,9	48,9	60,0
	SS	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa 1.1% responden cukup setuju jika mereka berkeinginan untuk lebih berhasil dari orang lain. 48.9% responden setuju jika mereka berkeinginan untuk lebih berhasil dari orang lain, dan 40.0% responden sangat setuju jika mereka berkeinginan untuk lebih berhasil dari orang lain.

H. Gaji/upah yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari saya.

Tabel 4.12 Variabel Motivasi Kerja X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,4	4,4	4,4
	CS	9	20,0	20,0	24,4
	S	30	66,7	66,7	91,1
	SS	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa 4.4% responden tidak setuju jika gaji/upah yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka, 20.0% responden cukup setuju jika gaji/upah yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka, 66.7% responden setuju jika gaji/upah yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka, dan 8.9% responden sangat setuju jika gaji/upah yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka.

I. Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.

Tabel 4.13 Variabel Motivasi Kerja X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,4	4,4	4,4
	S	8	17,8	17,8	22,2
	SS	35	77,8	77,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa 4.4% responden cukup setuju jika gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. 17.8% responden setuju jika gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dan 77.8% responden sangat setuju jika gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

J. Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 4.14 Variabel Motivasi Kerja X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,2	2,2	2,2
	S	26	57,8	57,8	60,0
	SS	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa 2.2% responden cukup setuju jika gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku. 57.8% responden setuju jika Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan 40.0% responden

sangat setuju jika Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.4.2. Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X2)

A. Saya mampu melakukan pekerjaan saya karena saya sudah berpengalaman

Tabel 4.15 Variabel Kemampuan Kerja X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,2	2,2	2,2
	CS	9	20,0	20,0	22,2
	S	28	62,2	62,2	84,4
	SS	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan pertama menunjukkan bahwa 2.2% responden sangat tidak setuju jika mereka mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman, 20.0% responden cukup setuju jika mereka mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman, 62.2% responden setuju jika mereka mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman, dan 15.6% responden sangat setuju jika mereka mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.

B. Saya meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.

Tabel 4.16 Variabel Kemampuan Kerja X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,2	2,2	2,2

S	27	60,0	60,0	62,2
SS	17	37,8	37,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kedua menunjukkan bahwa 2.2% responden cukup setuju jika mereka meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, 60.0% responden setuju jika mereka meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan 37.8% responden sangat setuju jika mereka meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

C. Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya sekarang.

Tabel 4.17 Variabel Kemampuan Kerja X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,7	6,7	6,7
	CS	9	20,0	20,0	26,7
	S	19	42,2	42,2	68,9
	SS	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa 6.7% responden tidak setuju jika latar belakang pendidikan mereka sesuai dengan bidang pekerjaan mereka sekarang, 20.0% responden cukup setuju jika latar belakang pendidikan mereka sesuai dengan bidang pekerjaan mereka sekarang, 42.2% responden setuju jika latar belakang pendidikan mereka sesuai dengan bidang pekerjaan mereka sekarang, dan

31.1% responden sangat setuju jika latar belakang pendidikan mereka sesuai dengan bidang pekerjaan mereka sekarang.

D. Tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan untuk memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tabel 4.18 Variabel Kemampuan Kerja X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	8,9	8,9	8,9
CS	7	15,6	15,6	24,4
S	20	44,4	44,4	68,9
SS	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan keempat menunjukkan bahwa 8.9% responden tidak setuju jika tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan untuk memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, 15.6% responden cukup setuju jika tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan untuk memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, 44.4% responden setuju jika tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan untuk memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, dan 31.1% responden sangat setuju jika tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan untuk memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

E. Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya jalani.

Tabel 4.19 Variabel Kemampuan Kerja X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	20,0	20,0	20,0
	CS	8	17,8	17,8	37,8
	S	22	48,9	48,9	86,7
	SS	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kelima menunjukkan bahwa 20.0% responden tidak setuju jika tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan, 17.8% responden cukup setuju jika tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan, 48.9% responden setuju jika tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan, dan 13.3% responden sangat setuju jika tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan.

- F. Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan saya.

Tabel 4.20 Variabel Kemampuan Kerja X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	28,9	28,9	28,9
	SS	32	71,1	71,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan keenam menunjukkan bahwa 28.9% responden setuju jika semakin lama bekerja, semakin membuat mereka mampu memahami pekerjaan, dan 71.1% responden sangat setuju jika semakin lama bekerja, semakin membuat mereka mampu memahami pekerjaan.

G. Saya sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.21 Variabel Kemampuan Kerja X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,4	4,4	4,4
	S	14	31,1	31,1	35,6
	SS	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa 4.4% responden cukup setuju jika mereka sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja, 31.1% responden setuju jika mereka sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja, dan 64.4% responden sangat setuju jika mereka sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja.

H. Saya selalu fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya.

Tabel 4.22 Variabel Kemampuan Kerja X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	35,6	35,6	35,6
	SS	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa 35.6% responden setuju jika mereka selalu fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang

diberikan, dan 64.4% responden sangat setuju jika mereka selalu fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

4.4.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

A. Saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi dibidang pekerjaan saya.

Tabel 4.23 Variabel Kemampuan Kerja Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,2	2,2	2,2
	S	15	33,3	33,3	35,6
	SS	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan pertama menunjukkan bahwa 2.2% responden cukup setuju jika mereka menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi dibidang pekerjaan, 33.3% responden setuju jika mereka menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi dibidang pekerjaan, dan 64.4% responden sangat setuju mereka menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi dibidang pekerjaan.

B. Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan atas pekerjaan saya.

Tabel 4.24 Variabel Kemampuan Kerja Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	CS	1	2,2	2,2	4,4

S	23	51,1	51,1	55,6
SS	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kedua menunjukkan bahwa 2.2% responden tidak setuju jika mereka selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan atas pekerjaan, 2.2% responden cukup setuju jika mereka selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan atas pekerjaan, 51.1% responden setuju jika mereka selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan atas pekerjaan, dan 44.4% responden sangat setuju jika mereka selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan atas pekerjaan.

- C. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama saya dalam bekerja.

Tabel 4.25 Variabel Kemampuan Kerja Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	26,7	26,7	26,7
	SS	33	73,3	73,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa 26.7% responden setuju jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama dalam bekerja, dan 73.3% responden sangat setuju jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama dalam bekerja.

- D. Dalam melaksanakan pekerjaan saya tidak pernah menunda-nunda suatu pekerjaan.

Tabel 4.26 Variabel Kemampuan Kerja Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	4,4	4,4	4,4
	S	28	62,2	62,2	66,7
	SS	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan keempat menunjukkan bahwa 4.4% responden cukup setuju jika dalam melaksanakan pekerjaan mereka tidak pernah menunda-nunda suatu pekerjaan, 62.2% responden setuju jika dalam melaksanakan pekerjaan mereka tidak pernah menunda-nunda suatu pekerjaan, dan 33.3% responden sangat setuju jika dalam melaksanakan pekerjaan mereka tidak pernah menunda-nunda suatu pekerjaan.

- E. Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.27 Variabel Kemampuan Kerja Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	14	31,1	31,1	31,1
	SS	31	68,9	68,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan kelima menunjukkan bahwa 31.1% responden setuju jika dalam melaksanakan pekerjaan mereka selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh

perusahaan, dan 68.9% responden sangat setuju jika dalam melaksanakan pekerjaan mereka selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

- F. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.

Tabel 4.28 Variabel Kemampuan Kerja Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	12	26,7	26,7	26,7
SS	33	73,3	73,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Pernyataan keenam menunjukkan bahwa 26.7% responden setuju jika dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka harus mendapatkan hasil yang terbaik, dan 73.3% responden sangat setuju jika dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka harus mendapatkan hasil yang terbaik.

4.5. Hasil Penelitian

4.5.1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, jadi validitas menunjuk pada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya validitas dilakukan dengan membandingkan r tabel untuk dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini jumlah sampel (n) sebesar 45 orang dan nilai $\alpha = 0.05$ atau 5% didapat angka 0.287.

Tabel 4.29 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	Item 1	,574	0,287	VALID
	Item 2	,600	0,287	VALID
	Item 3	,458	0,287	VALID
	Item 4	,633	0,287	VALID
	Item 5	,475	0,287	VALID
	Item 6	,483	0,287	VALID
	Item 7	,586	0,287	VALID
	Item 8	,420	0,287	VALID
	Item 9	,452	0,287	VALID
	Item 10	,597	0,287	VALID
Kemampuan Kerja	Item 1	,456	0,287	VALID
	Item 2	,490	0,287	VALID
	Item 3	,547	0,287	VALID
	Item 4	,555	0,287	VALID
	Item 5	,587	0,287	VALID
	Item 6	,498	0,287	VALID
	Item 7	,613	0,287	VALID
	Item 8	,698	0,287	VALID
Kinerja Karyawan	Item 1	,681	0,287	VALID
	Item 2	,510	0,287	VALID
	Item 3	,744	0,287	VALID
	Item 4	,472	0,287	VALID
	Item 5	,736	0,287	VALID
	Item 6	,709	0,287	VALID

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas dapat diketahui semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang artinya semua variabel tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Keputusan realibilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai *cronchbach's alpha* dengan nilai 0.6. Apabila *cronchbach's alpha* > 0.6 maka variabel-variabel yang digunakan reliable atau konsisten, sebaliknya jika nilai *cronchbach's alpha* lebih

kecil dari r tabel maka variabel-variabel yang digunakan dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten (Ghozali 2005:42). Berikut adalah hasil pengolahan data uji realibilitas dengan menggunakan SPSS 23.

Tabel 4.30 Uji Validitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.812	Reliabel
Kemampuan Kerja	0.819	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.792	Reliabel

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan reliabel, artinya koesioner tersebut dapat digunakan lebih dari satu kali dan dapat diandalkan.

4.5.3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (merek dan negara asal) terhadap variabel dependen (sikap konsumen).

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independent. Koefisien ini diperoleh dengan cara

memprediksi nilai variabel dependent dengan suatu persamaan.

Adapun bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 4.31 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,471	4,276		,344	,733
Motivasi Kerja (X1)	,211	,085	,258	2,482	,017
Kemampuan Kerja (X2)	,503	,078	,671	6,453	,000

Sumber Data: Data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diketahui model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1,471 + 0,211X_1 + 0,503X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,471 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 1,471.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu 0,211. Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,503 hal ini berarti Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap sikap Kinerja Karyawan.
4. Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas atau independent yang paling berpengaruh adalah Kemampuan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,503 sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah yaitu Motivasi Kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,211. Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.4. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Dasar pengambilan keputusan untuk uji T adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y .

2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun hasil dari pengujian parsial dengan menggunakan spss 23 sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 45) = 2.014$$

Keterangan :

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n= jumlah sampel

k = jumlah variabel independent

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, tampak bahwa hasil uji t variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja signifikan. Hal tersebut didasarkan pada nilai signifikansi masing-masing variabel keduanya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung pada masing-masing variabel yaitu untuk motivasi kerja (X1) adalah $2,482 > 2,014$ dan kemampuan kerja (X2) adalah $4,158 > 2,014$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kedua variabel tersebut yakni motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.

4.5.5. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang di gunakan adalah sebagai berikut :

- Ho : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.
- H1 : Adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.

Untuk lebih jelasnya akan di sajikan Hasil perhitungan uji F yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	142,751	2	71,375	25,763	.000 ^b
Residual	116,360	42	2,770		
Total	259,111	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

$$F \text{ tabel} = F (k ; n-k) = F (2 ; 45) = 3,20$$

Keterangan :

k = jumlah variabel independent n

= jumlah sampel

Berdasarkan output di atas di ketahui nilai signifikan untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung sebesar $25,763 > F \text{ tabel } 3,20$ sehingga dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya secara Bersama-sama variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja

(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.

4.5.6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut tabel di bawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.530	1,66448

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa koefisien Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi derajat pengaruh variabel-variabel independen dengan variabel dependen adalah sebesar 74,2%. Dengan kata lain, hal ini berarti besarnya sumbangan variabel independen (motivasi kerja dan kinerja karyawan) terhadap variabel dependen adalah sebesar 74,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 25.8%.

4.5.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data diatas uji parsial untuk motivasi kerja diperoleh nilai t hitung (2,482) > t tabel (2,014) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makasar. Sedangkan hasil uji parsial kemampuan kerja t hitung (4,158) > t tabel (2,014) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makasar. Kemampuan kerja dan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidang keilmuan dan keahlian yang dimiliki karyawan akan mendorong kinerja karyawan secara baik.

Berdasarkan uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 25,763 lebih besar dari nilai F tabel (3,202) sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi kinerja karyawan.

Temuan dari hasil penelitian ini membuktikan seluruh hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan

usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan Nawawi (2003), motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Lebih lanjut Martoyo (2007) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Demikian halnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dari kemampuan kerja yang berarti bahwa kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Robbins (1998) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka secara umum mendukung dan mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama Mahyudin (2008) yang juga didapatkan hasil bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, baik secara

parsial maupun simultan. Selain itu, dari penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2009) juga didapatkan hasil penelitian bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian kedua faktor dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan komponen dari kepuasan yang ingin dirasakan oleh karyawan khususnya di Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat saat ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung (2,482) > t tabel (2,014) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.
2. Nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 4,158 > t tabel (2,014) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung (25,763) lebih besar dari F tabel (3,202) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

5.2. Saran

1. Agar kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar baik, maka perusahaan harus terus memperhatikan para karyawannya, dengan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja karyawannya. Karena berdasarkan hasil penelitian, kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Urip Sumohardjo Makassar.
2. Berdasarkan penelitian ini bahwa motivasi dan kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan dan memperhatikan kinerja karyawan dari segi gaji, insentif, penilaian prestasi dan penghargaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memberi keuntungan untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri.
3. Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian yang akan datang mengenai masalah yang sama bisa menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 1998, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, 1996, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh belas, Penerbit Liberty.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFE
- Rangkuti, Freddy, 2002, *The Power of Brand*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: Anggota IKPI, Jakarta.
- Riani, Asri Laksmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2003. *Latihan SPSS Statistik Multivariat*, PT. komputindo Jakarta.
- Simamora, Henry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeroto, 1992, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suhadi, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 2. Umar, Husain, 2003, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

NO	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA X1	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
Pengakuan Orang Lain						
1	Saya harus bekerja lebih keras untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan atas kerja saya					
2	Saya bangga jika hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja					
Tanggung Jawab						
3	Bila saya mengalami kesulitan dalam melakukan sesuatu, saya lebih suka berusaha keras untuk menyelesaikannya daripada beralih pada kegiatan lain yang belum tentu lebih baik					
4	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
Penilaian Prestasi						
5	Penilaian yang dilakukan pimpinan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh saya bukan karena kedekatan hubungan antara saya dengan pimpinan					
6	Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dapat meningkatkan prestasi kerja saya					
7	Saya berkeinginan untuk lebih berhasil dari orang lain					
Gaji/Upah						

8	Gaji/upah yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari saya					
9	Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
10	Gaji/upah yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku					

NO	PERNYATAAN KEMAMPUAN KERJA KERJA X2	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
Kesanggupan Kerja						
1	Saya mampu melakukan pekerjaan saya karena saya sudah berpengalaman					
2	Saya meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
Pendidikan						
3	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya sekarang					
4	Tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan untuk memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan					
Masa Kerja						
5	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya jalani					
6	Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan saya					
Ketelitian dalam Bekerja						

7	Saya sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja					
8	Saya selalu fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya					

NO	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN Y1	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
Pengetahuan atas Pekerjaan						
1	Saya menyadari betapa pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi dibidang pekerjaan saya					
2	Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan atas pekerjaan saya					
Ketepatan dalam Bekerja						
3	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama saya dalam bekerja					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan saya tidak pernah menunda-nunda suatu pekerjaan					
Produktif dalam Bekerja						
5	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					

Skor item Motivasi Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
2	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	43
3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	40
4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	40
6	4	5	4	4	5	4	3	2	5	5	41
7	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
8	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
10	2	4	5	4	4	5	3	4	5	5	41
11	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
13	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
15	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
20	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
22	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
24	2	4	3	4	3	4	4	3	5	3	35
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
26	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
27	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
28	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	41
29	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
30	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
31	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
32	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	39
33	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	42
34	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
36	1	4	4	4	5	5	5	2	5	5	40
37	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
38	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48

39	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
40	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
43	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	43
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

Skor Item Kemampuan Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	4	5	4	4	4	4	4	4	33
2	4	4	3	4	2	5	5	5	32
3	4	5	5	5	4	5	5	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	5	5	5	35
6	5	3	4	3	2	5	5	5	32
7	3	4	3	4	4	5	5	5	33
8	5	4	3	3	4	5	5	5	34
9	4	4	3	4	5	5	5	5	35
10	3	5	4	4	2	5	5	5	33
11	4	4	3	2	2	5	5	5	30
12	4	4	3	4	4	5	5	5	34
13	4	4	4	4	4	5	5	5	35
14	4	4	4	4	4	5	5	5	35
15	4	4	3	3	4	5	5	5	33
16	4	4	4	4	4	5	5	5	35
17	4	4	4	4	3	5	5	5	34
18	5	4	2	5	2	5	5	5	33
19	4	4	3	4	4	4	4	4	31
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31
21	5	4	5	4	3	4	5	5	35
22	4	4	4	2	2	4	3	4	27
23	4	5	4	4	2	5	4	4	32
24	3	4	4	2	3	5	4	4	29
25	4	4	4	2	4	4	4	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	5	5	4	3	4	4	4	33
28	4	4	4	3	3	4	4	4	30
29	1	5	5	5	2	5	5	5	33

30	3	5	5	5	4	5	5	5	37
31	4	5	5	5	5	5	5	5	39
32	3	5	5	5	3	5	5	5	36
33	3	5	5	5	4	5	5	5	37
34	4	5	5	5	4	5	5	5	38
35	4	5	5	5	4	5	5	5	38
36	4	5	5	5	5	5	5	5	39
37	3	5	5	5	4	5	5	5	37
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	2	3	2	4	4	4	27
40	3	4	4	3	3	5	4	4	30
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	5	5	2	5	5	5	5	5	37
43	4	4	4	3	3	5	4	5	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	3	4	3	4	4	4	4	4	30

Skor Item Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
1	4	2	5	4	5	5	25
2	5	4	5	4	4	5	27
3	4	4	5	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	4	5	5	29
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	4	5	5	29
9	5	5	5	4	5	5	29
10	5	5	5	3	5	5	28
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	4	5	4	5	5	28
13	5	4	5	5	5	5	29
14	5	4	5	4	5	5	28
15	5	4	5	4	5	5	28
16	5	4	5	4	5	5	28
17	5	4	5	4	5	5	28
18	5	4	5	5	5	5	29
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24

21	5	5	5	3	5	5	28
22	3	4	5	4	5	5	26
23	5	4	5	4	5	5	28
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	4	4	4	4	23
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	5	25
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	4	5	5	29
43	4	4	5	5	5	5	28
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24