



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER SAWIT
NUSANTARA KABUPATEN PADANG
LAWAS UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE) Dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

SITI KARIMATUL MUHABBAH HSB
NIM. 1640200138

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2020



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER SAWIT
NUSANTARA KABUPATEN PADANG
LAWAS UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Menelengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi Syariah (S.E) Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

**SITI KARIMATUL MUHABBAH HSB
NIM. 1640200138**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP: 197808182009011015

PEMBIMBING II

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP: 198303172018012001

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2020



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **SITI KARIMATUL MUHABBAH HASIBUAN**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 15 Desember 2020
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **SITI KARIMATUL MUHABBAH HASIBUAN** yang berjudul **"Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara"**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

PEMBIMBING II

Hamni Fadilah Nasution, M.Pd
NIP. 19830317 201801 2 001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SITI KARIMATUL MUHABBAH HSB
NIM : 16 402 001 38
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan P.T Sumber Sawit Nusantara Kecamatan Simangambat.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 15 Desember 2020

Saya yang Menyatakan,



SITI KARIMATUL MUHABBAH HSB

NIM. 16 402 001 38

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : SITI KARIMATUL MUHABBAH HSB
NIM : 16 402 00138
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan P.T Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 15 Desember 2020

Yang menyatakan,



SITI KARIMATUL MUHABBAH HSB

NIM. 16 402 00138



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1830 /In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/09/2020
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

September 2020

Yth. Bapak/Ibu;

1. Darwis Harahap : Pembimbing I
2. Hamni Fadilah Nasution : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Siti Karimatul Muhabbah
NIM : 1640200138
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Dr. Darwis Harahap, S.H., M.Si
NIP. 19786518 268901 1 015

Hamni Fadilah Nasution, M.Pd
NIP. 19630117 201801 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Panitia Ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan bersama anggota penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor :B-3133ln.14/G1/G.6/PP.01.1/12/2020 tanggal 18 Desember 2020, setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa :

NAMA : SITI KARIMATUL MUHABBAH HASIBUAN
NIM : 1640200138
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan LULUS, ~~LULUS BERSYARAT~~, ~~MENGULANG~~ DALAM UJIAN Munaqasyah FEBI IAIN Padangsidimpuan dengan nilai Skripsi 67,75 (...C.....).

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

- a. PUJIAN : 3,51 – 4,00
- b. SANGAT MEMUASKAN : 3,01 – 3,50**
- c. MEMUASKAN : 2,76 – 3,00
- d. CUKUP : 2,00 – 2,75 ✓
- e. TIDAK LULUS : 0,00 – 1,99

Dengan Indeks Prestasi Kumulatif ~~3,23~~ 3,21 Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memakai gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Ekonomi Syariah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : 838

Padangsidimpuan, 22 Desember 2020
Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua,

Delima Sari Lubis, MA

NIP : 198405122014032002

Anggota Penguji :

1. Delima Sari Lubis, MA
2. Rodame Monitorir Napitupulu, MM
3. Azwar Hamid, MA
4. Nurul Izzah, M.Si

Sekretaris,

Rodame Monitorir Napitupulu, MM

NIP : 198411302018012001

1.

2.

3.

4.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA :SITI KARIMATUL MUHABBAH HASIBUAN
NIM :16 402 00138
FAKULTAS/PROGRAM STUDI :Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-2
JUDUL SKRIPSI :Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja
Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten
Padang Lawas Utara

Ketua

Delima Sari Lubis, MA
NIP.19840512 201403 2 002

Sekretaris

Rodame Monitorir Napitupulu, MM
NIP. 19841130 201801 2 001

Anggota

Delima Sari Lubis, MA
NIP.19840512 201403 2 002

Rodame Monitorir Napitupulu, MM
NIP. 19841130 201801 2 001

Azwar Hamid, MA
NIP. 19860311 201503 1 005

Nurul Izzah. S.E.,M.Si
NIP. 19900122 201801 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 22 Desember 2020
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.30 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/67,75 (C)
Index Prestasi Kumulatif : 3,21
Predikat : SANGAT MEMUASKAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER
SAWIT NUSANTARA KABUPATEN PADANG
LAWAS UTARA**

**NAMA : SITI KARIMATUL MUHABBAH HASIBUAN
NIM : 16 402 00138**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 25 Januari 2021



Drk. Darwis Harahap, S.HI.,M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Siti Karimatul Muhabbah Hasibuan
NIM : 16 402 001 38
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun, kinerja karyawan di PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara masih kurang maksimal sudah di latih tidak juga meningkat, dan motivasi kerjanya tidak meningkat. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara. Manfaat dalam penelitian ini adalah bagi peneliti, peneliti selanjutnya, dan bagi PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori berkaitan dengan, kemampuan, motivasi, dan kinerja karyawan. Kinerja dapat diperoleh jika seseorang memiliki kemampuan, mempunyai motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini mengatakan bahwa kemampuan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, apabila kemampuan meningkat maka kinerja juga meningkat. Motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara, dan dokumentasi. Uji data yang digunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinan R^2 , uji parsial (uji t), uji simultan (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara, terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Kata Kunci : Kemampuan, Kinerja Karyawan, Motivasi

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Warohmatullahi. Wabarakatuh.

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian “**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER SAWIT NUSANTARA KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA.**”

Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., Rektor IAIN Padangsidimpuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar M.A., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI.,M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, MA., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Ibu Nurul Izzah, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah dan juga Bapak/Ibu Dosen serta pegawai administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI.,M Si., selaku pembimbing I dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution M.Pd selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Mara Lokot Hasibuan, Ibunda Kholijah Nasution, Abanganda Khoirul Amri Hasibuan, Adik perempuan Asro Azizun Hasibuan, Adik laki-laki Misbah Hussuduri hasibuan) yang paling berjasa dalam hidup penulis. Doa dan usahanya yang tidak mengenal

lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

7. Untuk sahabat peneliti Diah Purnama Sari S.E, Anna Aisyah, Nur Habibah, Insanul Aisyah, Rahmi Atikah, Sartika Erianti, Nikmatum Mardiah, Cindy Amenisa, Roi Darmawi, Ahmad Rifai, Defi Sepriani, Siti Amanah Manurung dan seluruh kerabat dan rekan-rekan Mahasiswa Manajemen Bisnis-2, angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.
8. Terimah kasih kepada Kos Kepling 1 yang memberikan arahan, dukungan, dan semangat bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dimulai dari proposal hingga selesainya skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunian-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. Amin yarobbal alamin.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, 8 Desember 2020

Peneliti

**SITI KARIMATUL MUHABBAH
NIM. 16 402 00138**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ' ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	<i>Fathah</i>	A	A
— /	<i>Kasrah</i>	I	I
وْ	<i>Dommah</i>	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

TandadanHuruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
وْ.....	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....	<i>fathah dan alifatauya</i>	ā	a dan garis atas
ى.....	<i>Kasrah danya</i>	ī	i dan garis di bawah
و.....	<i>dommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. **Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian takterpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Definisi Operasional Variabel	6
E. Rumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	8
G. Kegunaan Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Penilaian Kinerja.....	11
c. Metode Penilaian Kinerja.....	15
d. Indikator-indikator Kinerja	17
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2. Kemampuan	21
a. Pengertian Kemampuan.....	21
b. Indikator-indikator Kemampuan	21
3. Motivasi	22
a. Penegrtian Motivasi.....	22
b. Jenis-jenis Motivasi.....	24
c. Indikator-indikator Motivasi	25
d. Motivasi Dalam Islam	26
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Peneltian	33
B. Jenis Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Instrumen Pengumpulan Data	34
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
F. Analisis Data	38
G. Sistematika Pembahasan	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum P.T Sumber Sawit Nusantara	43
1. Sejarah P.T Sumber Sawit Nusantara	
Kabupaten Padang Lawas Utara.....	43
2. Visi dan Misi Perusahaan	44
3. Struktur Perusahaan.....	45
B. Karakteristik Umum Responden	46
C. Hasil Uji instrument Penelitian	48
D. Pembahasan Hasil Penelitian	58
E. Keterbatasan Penelitian	60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RISET

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Definisi Operasional Variabel
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Ordinal
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kemampuan (X1)
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan, Hasil Uji Reliabilitas Motivasi, Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas Variabel Kemampuan
Tabel 4.12	Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas
Tabel 4.14	Hasil Uji Heterokedastisitas
Tabel 4.15	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Tabel 4.17	Hasil Uji Parsial (Uji t)
Tabel 4.18	Hasil Uji Simultan (Uji F)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Piker

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.¹

Bisnis kelapa sawit merupakan salah satu bisnis yang dapat membantu perekonomian masyarakat. Perusahaan tentunya harus mensejahterakan anggota perusahaan seperti karyawan agar tetap nyaman dalam bekerja dan berkontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Salah satu cara untuk mensejahterakan karyawan memberikan motivasi maka kinerja karyawan meningkat. Karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang mampu memperlihatkan kemampuan mereka dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan PT. SSN memiliki prinsip kerja yang tinggi sehingga membuat perusahaan tersebut mengalami peningkatan produksi yang sangat pesat dan menjadi salah satu perusahaan kelapa sawit terbesar dalam segi pendapatan karyawan. Peningkatan hasil

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm 570.

produksi tidak terlepas dari bantuan karyawan yang selalu memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.²

Kinerja adalah bagian yang sangat penting. Oleh karena itu suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh - sungguh sesuai dengan target yang diberikan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam perusahaan sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.³

Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standard kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan

² Alvi Nugraha, Sri Surjani Tjahjawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Dan Investasi* No. 3, Volume 3 (Desember 2017).

³ Yunita Sari, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Administrasi Bisnis* No. 1, Volume 59 (Juni 2018).

akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja. Lingkungan yang nyaman pada saat berada diperusahaan. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti pendidikan, pengetahuan, dan kemampuan. Setiap unsur ketenagaan (karyawan) diharapkan melaksanakan pekerjaannya berhasil dan produktif. Untuk itu dituntut untuk memiliki kemampuan yang serasi, bekerja dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan menuntut perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuan untuk membangkitkan semangat karyawan dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan bersama yang ditetapkan. Melalui sebuah motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan ataupun kemajuan perusahaan.⁴

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah proses pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karyawan dilakukan agar kinerja karyawan dapat

⁴ Gerry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenhallindo, 1997), hlm, 266.

sejalan dengan tujuan perusahaan. Diantara program pengembangan dilakukan oleh perusahaan adalah kemampuan dan motivasi.⁵

Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, karyawan akan memiliki motivasi sesuai terhadap kemampuannya apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Usaha untuk memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor yang mendorong karyawan berperilaku yang baik. Selanjutnya bahwa selain motivasi kerja hal yang terkait dalam penelitian ini adalah kinerja, dimana kinerja merupakan produk dari melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi dengan penuh rasa tanggung jawab, yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu segala daya upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan.

Pentingnya kemampuan dan motivasi, maka penelitian ini berfokus kepada perusahaan PT. Sumber sawit nusantara satu-satunya pabrik sawit didesa sionggoton kecamatan simangambat. Sebagai perusahaan yang berskala besar maka digunakan kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan untuk menjalankan aktivitas usahanya, oleh karena itu maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan yang dimiliki oleh setiap karyawan secara langsung akan berpengaruh peningkatan kinerja karyawan.⁶

Kemampuan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang

⁵ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 25.

⁶ Nurhaedah, Dkk, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Administrasi*, No. 1, Volume 7 (Juni 2018).

karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Hal ini mengenai hubungan antara kemampuan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang bekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok yaitu, faktor intelektual dan fisik. Kemampuan sebagai karakteristik yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.⁷

Motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja dapat diperoleh jika seseorang memiliki kemampuan, mempunyai motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Sehingga dapat diketahui bahwa ketika seorang pemimpin ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka dia harus meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan. Meningkatkan motivasi karyawan dengan cara pemenuhan kebutuhan yang dimiliki karyawan memiliki kinerja tinggi. Namun untuk meningkatkan kinerja yang harus diperhatikan kemampuan, motivasi, karena menurut Suhardono menjelaskan bahwa dengan *passion* seseorang bisa memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki *passion*, hal ini menjelaskan mengapa dalam suatu perusahaan dengan jabatan, latar belakang pendidikan, lingkungan kerja yang sama didapati seseorang dengan kinerja yang berbeda dimana seseorang dengan *passion* pada

⁷ Septiana Agustina Shafiah, dkk, ” Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang”. *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 2, No 2 (Oktober 2016).

pekerjaannya memiliki kinerja lebih tinggi daripada seseorang yang tidak memiliki *passion* dalam pekerjaannya.⁸

Sukses nya suatu perusahaan tergantung dari kreativitas sumber daya manusia. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi maju nya suatu perusahaan. Maka perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi kerja guna memajukan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia. Dilihat dari penjelasan di atas terdapat hubungan antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi, kemampuan maka semakin tinggi hasil kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi, kemampuan dengan kinerja karyawan adalah positif.⁹

Karyawan PT. Sumber sawit nusantara kabupaten padang lawas utara merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik dibutuhkan PT. SSN agar dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik pula bagi perusahaan. Suatu proyek harus sesuai dengan spesifik yang ditetapkan *time schedule*, dan biaya yang direncanakan. Permasalahan yang sering terjadi pada PT. Sumber Sawit Nusantara yakni hasil kerja karyawan yang kurang maksimal dengan indikator kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab karena kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan. Ketidaknyamanan karyawan dalam

⁸ Hany Azza Umama, *Psikologi Industry dan Organisasi* (Yogyakarta: Jl. Kaliurung, 2019) hlm. 75-76.

⁹ *Ibid.*, hlm, 5-6

bekerja disebabkan lingkungan kerja, kurangnya keahlian karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan, lalai dalam bekerja sehingga pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan target yang diinginkan, apabila mandor tidak memantau maka karyawan semena-mena mementingkan diri sendiri.¹⁰

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Penelitian lain menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹² Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan PT. SSN kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, pekerjaannya yang kurang maksimal, kurangnya kemampuan kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “ **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja karyawan yang kurang maksimal yang tidak sesuai dengan tanggung jawab.
2. Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja disebabkan lingkungan kerja
3. Kurangnya keahlian karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan

¹⁰ Wawancara dengan Awaluddin Harahap S.E. Ketua Tata Usaha PT. *Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara*, Kamis 3 September 2020. Pukul 09.00 Wib.

¹¹ Prabadwipa Meidianwar, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Administra Reform*, Volume 2, No 4 (Desember 2014).

¹² Alan Hidayat Setiawan Dan Hotlan Siagian, “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Agora*, Volume 5, No 3, (Oktober 2017).

4. Lalai dalam bekerja sehingga pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan target yang diinginkan
5. Apabila mandor tidak memantau maka karyawan semena-mena mementingkan diri sendiri

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka batasan masalah penelitian ini adalah Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

D. Defenisi Operasioanl Variabel

Defenisi Operasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti, atau menspikasikan kegiatan ataupun memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut.

Table 1.1
Defenisi Operasional Variabel

variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	inerja adalah sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja dapat diartikan sebagai kulmunasi dari tuga segmen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tangggung jawab 	erval
Kemampuan (X ₁)	mampuan adalah suatu kepastian individu untuk mengerjakan sebagai tugas dalam suatu pekerjaan yang telah dibebankan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intelektual 2. Fisik 3. Kognitif 4. Emosonal 	erval

	kepadanya. ¹³		
Motivasi (X ₂)	otivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. ¹⁴	1. Keinginan 2. Kompensasi yang memadai 3. Tanggung jawab	erval

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantar Kabupaten Padang Lawas Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara?

F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kecana, 2015), hlm. 116.

¹⁴ Melayu S.P Hasibuan, *Lok., Cit* hlm 219

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pihak - pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama belajar. Khususnya mengenai Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

2. Bagi Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) untuk penelitian lebih lanjut.

3. Bagi PT. Sumber Sawit Nusantara

Hasil peneliti ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan untuk menambah kebijakan-kebijakan dalam masalah meningkatkan semangat kinerja karyawan agar dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih baik pada masa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti Terdahulu

Sebagai bahan informasi bagi pembaca yang ingin lebih mengetahui tentang Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

H. Sitematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana alur penilititan yang akan di bahas oleh peneliti mulai dari awal hingga akhir. Adapun rencana sistematika pembahasan tersebut sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, indentifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional variabel, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

Bab II Kajian Pustaka, yang memaparkan landasan teori dan penilititan terdahulu. Landasan teori berisi tentang pembahasan teori yang diambil dari segala yang dijadikan referensi dala, penelitian. Penelitian terdahulu adalah penelitian yang lebih dulu melakukan penelitian sebelumnya.

Bab III Metode Penelitian, yang didalamnya memuat tentang waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, unit analisis/subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, dan teknik pengecekan data.

Bab IV Hasil Penelitian, yang didalamnya memuat gambaran umum perusahaan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara, dan hasil Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Bab V Penutup, bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang di tujukan kepada penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu proses tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa hasil yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁵

Menurut Riptono, dikutip dari jurnal Riptono mengemukakan:

“Kinerja adalah kegiatan dan hasil yang dicapai atau dilanjutkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standard kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan pada periode tertentu”¹⁶

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “Produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebelumnya sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan kehidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 7.

¹⁶ Riptono, dkk, “Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Transparansi* ,Volume 1, No 2 (Desember 2018).

mangkunegara mengemukakan bahwa “ hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”¹⁷

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya ada hubungan yang erat antara program dengan kinerja organisasi. Jadi, apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja karyawan akan baik apabila seorang karyawan memiliki keahlian yang tinggi, bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, dan mempunyai harapan masa depan yang baik.¹⁸

b. Penilaian Kinerja

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat *diagnostic* dan proses penilaian terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga

¹⁷ Siti Normi, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Integritas*, Volume 1. No 2 (Mei 2015).

¹⁸ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2010), hlm. 171.

tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi, efisiensi tercakup : administrasi, penganggaran, waktu penyelesaian, tenaga pelaksana program, sarana, alat dan bahan.¹⁹

Kinerja dalam pratiknya, organisasi seringkali mengalami kegagalan dalam mewujudkan rencana startegisnya padahal rencana tersebut dibuat oleh konsultan ternama dengan biaya yang cukup mahal, mestinya berhasil tapi nyatanya jauh dari harapan. Dalam persaingan global saat ini para manajer diwajibkan memiliki kemampuan yang baik dalam membuat rencana strategis secara benar. Rencana strategis merupakan indikator utama dari segala indikator yang ada. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikna beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah penempatan seorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan yang strategis dengan orang tepat.

¹⁹Suprihati., *Loc. Cit.*, hlm. 95

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan. Pada saat bersamaan karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan - perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Perusahaan pun perlu menganalisis system penilaian yang ada, apakah masih adareleva atau masih ada kekurangan - kekurangan yang perlu diubah. Bagaimana juga, system penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan. Menilai kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan prentasi yang telah diberikannya.

Penilaian juga bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja yang terjadi dank arena begitu pentingnya penilaian ini, maka perlu dilakukan secara berkelanjutan. Kemudian hasilnya diarsipkan dengan baik sebagai acuan dalam memberikan *reward* dan untuk penilaian karir. Penilaian kinerja menolong manajer mengidentifikasi orang-orang yang akan diimbali karena kinerjanya yang memadai atau unggul. Penilaian kinerja dapat mendatangkan hasil yang keliru. Masalah proses penilaian kinerja harus dikenali dan diminimalkan oleh penilaian terlatih.

Penilaian yang sering menimbulkan masalah adalah standar penilaian yang digunakan dapat ditaksirkan berbeda, atau yang menilai menggunakan perasaan. Perlu dibuat kriteria dan pedoman penilaian yang jelas sehingga tidak ditafsirkan subjektif bagi yang

dinilai. Banyak sekali perusahaan melakukan penilaian yang sesungguhnya tidak memiliki makna apa-apa terhadap perbaikan kinerja, misalnya penilaian kinerja semua karyawan nilainya, (diperpepsikan) baik, tapi kinerja perusahaan tidak ada perubahan. Hal ini terjadi karena, persepsi dan sistem penilaian menggunakan basis yang salah.

Berbagai macam basis penilaian kinerja yang sering digunakan, beberapa perusahaan menggunakan basis nya pada kehadiran. Tapi harus dipahami bahwa kehadiran adalah alat untuk mencapai sasaran, maka seharusnya yang dinilai adalah sasaran. Jika yang di utamakan kehadiran maka yang dilakukan pegawai yang rajin, belum tentu menghasilkan kinerja yang baik, sehingga kerajinan lebih tepat bagian dari penilaian kedisiplinan. Namun untuk mengakomodasi dapat saja kehadiran dinilai sebagai kinerja dengan bobot yang lebih rendah dari sasaran itu. Bahkan ada juga perusahaan yang menilai kinerja karyawan berbasis uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan umumnya hanya mengatur batasan dan tanggung jawab seseorang dalam suatu jabatan dan tidak merinci secara terukur apa yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja.²⁰

²⁰ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: JI. Gegerkalong Hilir, 2016), hlm. 189-191.

c. Metode Penilaian Kinerja

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam praktiknya tidak ada satu pun teknik yang sempurna. Pasti ada saja keunggulan dan kelemahannya. Hal penting adalah bagaimana cara meminimalkan masalah-masalah yang mungkin terdapat pada setiap teknik yang digunakan.

1) Metode penilaian masa yang akan datang, adalah penilaian akan potensi seorang karyawan melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.

2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya - upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan -perbaikan prestasi.²¹ Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

a) Skala peringkat (*warning Scala*)

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, dimana para penilaian

²¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 76

diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian didasarkan pada pendapat para penilai, dan seringkali criteria-kriterianya tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja. Pada umumnya panilai diberi formulir, yang berisi seperti kemandirian, inisiatif, sikap, kerja sama dan seterusnya.

Penghilangan ini cenderung membatasi umpan balik yang spesifik pula. Penilaian yang deskriptif ini dipengaruhi oleh penafsiran dan prasangka individu. Ketika kriteria hasil kerja yang spesifik sulit untuk diidentifikasi. Penilaian didasarkan pada kepribadian.

b) Pusat Penilaian (*Assesment Center*)

Assessment center atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakuakn melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.²²

d. Indikator-Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas

²² Veithzal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2004) hlm. 340.

Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan, kerapian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing, dan menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran,

keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja perusahaan yang telah ditetapkan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik - baiknya dan waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.²³

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor kemampuan

Secara psikologi kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 75.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.²⁴

f. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja bukan hanya semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah. Allah akan memberikan imbalan pahala kepada setiap orang yang berbuat baik. Seberapa baik, ia dalam beramal, maka sebanding itu pula hasil yang akan di capai.²⁵ Sesuai firman Allah SWT dalam kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an seperti dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ يَمْعَلُونَ الصَّالِحَاتِ لِيُقْبِلَ إِلَيْهِمْ

وَالشَّهَادَةَ الْغَيْبِ عَلِيمِ إِلَى وَسْتَرْدُونَ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فِينَا كُمْ

²⁴ *Ibid.*, hlm, 75..

²⁵ Veitzhal Rivai Zainal, dkk., *Islamic Human Capital Manajement* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 402-405.

Artinya: Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."²⁶

Dalam buku Tafsir Al-Misbah, oleh Quraish Shihab menjelaskan bahwa beliau menjelaskan masing-masing orang, muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan, itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka tanpa dicurigai sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.²⁷

Kesimpulan dari ayat tersebut adalah Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata. Oleh karena itu segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat bagaimana

²⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta Timur: Darussunnah, 2015), hlm 125

²⁷ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati 2001) hlm. 321.

manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya.²⁸

B. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik dasar dari kompetensi, sehingga kemampuan dapat diartikan sama dengan kompetensi. Menurut Sutrisno, kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.²⁹ Menurut Melayu, kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Mungkin kemampuan itu dimanfaatkan mungkin juga tidak. Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, kemampuan disimpulkan sebagai kesanggupan yang dimiliki oleh seseorang baik dari segi fisik maupun mental untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.³⁰

Kemampuan adalah apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapan harus konsisten dan sesuai strandar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Adapun jenis-jenis kemampuan sebagai berikut.

²⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Lajnah Pentashih Mazhaf Al- Qur'an & Terjemahannya*, (Jakarta: Bumi Restu, 1974) hlm. 832.

²⁹ Edy Sutrisno, *Lok., Cit.* hlm. 166

³⁰ Melayu S.P Hasibuan, *Op., Cit.* hlm. 205

1) Kemampuan pengetahuan

Kemampuan pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.

2) Kemampuan keterampilan

Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.

3) Kemampuan sikap

Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang.³¹

b. Indikator- Indikator Kemampuan

Adapun indikator-indikator kemampuan sebagai berikut:

- 1) Intelektual, berarti kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Beberapa dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori).

³¹ Lu'luwati Rosdiana Aprilia, "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Isola Resort & Meeting Services," *Jurnal Tourism And Houspitality*, Volume 8. No. 1 (Juni 2018).

- 2) Fisik, berarti kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecepatan, kekuatan dan keterampilan yang bermacam.
- 3) Kognitif, berarti menunjukkan kepabilan berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan ini sangat relevan dalam pekerjaan karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.
- 4) Emosional, berarti kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.³²

C. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere*, yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Manusia memiliki motivasi yang berbeda, tergantung dari banyak faktor yang seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia.³³

Pengertian motivasi dapat dilihat dari dua segi yakni:

³² Nurhaeda dkk, " Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

³³ Geogre R Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 130.

- 1) Pengertian motivasi dari segi etimologi, berasal dari kata *motivation* yang berarti pengalasan, daya batin, dorongan, motivasi
- 2) Pengertian motivasi menurut terminology adalah dorongan atau kekurangan atau kekuatan dari seseorang untuk melakukan sesuatu.

Di dalam buku Amini yang berjudul perilaku organisasi, Chaplin menyatakan bahwa motivasi adalah suatu variabel penyelang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu dalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyelurkan tingkah laku menuju suatu sasaran. Dalam buku yang sama Stephen P. Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.³⁴

Sedangkan menurut Melayu S.P Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang diciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.³⁵

³⁴ Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004), hlm. 62.

³⁵ Melayu S.P Hasibuan, *Lok., Cit.* hlm. 150

b. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi positif

Motivasi positif merupakan manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negative merupakan manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dengan jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.³⁶

c. Indikator-indikator motivasi

Adapun indikator-indikator motivasi sebagai berikut:

1) Keinginan

Keinginan berprestasi sebagai suatu dorongan atau kebutuhan dalam diri individu untuk meraih hasil atau prestasi tertentu. kebutuhan prestasi adalah dorongan dalam diri individu untuk mencapai keberhasilan dalam mengerjakan tugas-tugas yang

³⁶ *Ibit* hlm. 219

penuh tantangan, dengan suatu ukuran keunggulan yaitu perbandingan dengan prestasi orang lain atau standard tertentu.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

3) Tanggung jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik - baiknya dan waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.³⁷

d. Motivasi dalam Islam

Melalui sebuah motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi perubahan ataupun kemajuan sebuah perusahaan.

³⁷ Aldo Herlambang Garjito, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)," *Administrasi Bisnis*, Volume 13, No 1, (2014).

Dimana didalam Al- Qur'an pun disebutkan tentang ayat yang menjelaskan bahwa pentingnya sifat kerja keras untuk melakukan perubahan diberbagai hal kearah yang lebih baik yaitu dalam surah Ar-Ra'd ayat 11, sebagai berikut.

اللَّهُ أَمْرٌ مِّنْ تَحْفَظُونَهُ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مَن مَّعَقَّبَتْ لَهُ
 بِقَوْمِ اللَّهِ أَرَادَ إِذْ أَبَانَ نَفْسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ لَا اللَّهُ إِنْ
 وَالِ مِنْ دُونِهِ مَن لَّهُمْ وَمَالُهُ مَرَدَّفًا سَوَاءً

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya baergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah mengkehendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada perlindungan bagi mereka selain dia.³⁸

Dalam ayat ini teranglah, bahwa Allah tidak mengubah budi pekertinya. Seorang pemalas nasibnya miskin dan hidup dalam kesusahan, nasibnya itu tidak akan dirubah allah jika ia sendiri tidak membuang sifat pemalas itulebih terdahulu. Hal ini sesuai dengan motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, sekalipun seseorang pimpinan selalu memotivasi karyawan tidak akan berarti apabila motivasi yang diterima tidak didorong oleh

³⁸ Departemen agama RI, *Op., Cit.* hlm 175

keinginan dari dalam diri karyawan untuk berubah kearah yang lebih baik.³⁹

D. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Maka peneliliti ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Nurhaedah dkk, (Jurnal Ilmu Administrasi Program Manajemen, Universitas Bosowa, Makassar 2018). ⁴⁰	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Segmen Tonasa.	Kemampuan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Lu'luwati Rosdiana Aprilia, (Jurnal <i>Tourism Hospitality Essentials</i> , Akademi Fariwisata 2018). ⁴¹	Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isol Resort & Meeting Service	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kemampuan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja

³⁹ Mahmud Yusuf, *Tafsir Al-Qur'an Al-Karim* (Jakarta: PT. Hidakarya Agung, 2004), hlm. 351-352.

⁴⁰ Nurhaeda dkk, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Segmen Tonasa," *Jurnal Ilmu Administrasi Program Manajemen*, Volume 1 No 2 (Maret 2018)

⁴¹ Lu'luwati Rosdiana Aprilia, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isol & Meeting Service." *Jurnal Tourism Hospitality Essentials*, Volume 5, No 3 (Desember 20018).

			karyawan
3	Alan Hidayat Setiawan Dan Hotlan Siagian, (Jurnal Agora, Program Studi Manajemen Bisnis 2017) ⁴²	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung	Menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Andilo Sinaga, (Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma 2019) ⁴³	Pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Menunjukkan kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Aprina Wardani, (Skripsi Program Studi Perbankan Syariah SI Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2017) ⁴⁴	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Menunjukkan kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti antara lain:

Persamaan penelitian Nurhaedah Dkk dengan peneliti yaitu: sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, variabel X nya sama dan juga variabel Y nya sama, sama-sama menggunakan tiga variabel. Perbedaan penelitian Nurhaedah Dkk dengan peneliti yaitu: Nurhaedah dkk

⁴² Alan Hidayat dkk, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung." *Jurnal Agora*, Volume 3. No 5 (Oktober 2017).

⁴³ Andilo Sinaga, "Pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Skripsi*, (2019).

⁴⁴ Aprina Wardani, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*." *Skripsi*, (2017).

meneliti di PT. Segmen tonasa sedangkan peneliti di PT. Sumber Sawit Nusantara.

Persamaan penelitian Lu'luwati Rosdiana Aprilia dengan peneliti yaitu: sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, variabel X nya sama dan juga variabel Y nya sama, sama-sama menggunakan tiga variabel. Perbedaan penelitian Lu'luwati Rosdiana Aprilia dengan peneliti yaitu: Lu'luwati Rosdiana Aprilia meneliti Di Hotel Isol Resort & Meeting Service sedangkan peneliti di PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Persamaan penelitian Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian dengan peneliti yaitu: sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, variabel X nya sama dan juga variabel Y nya sama, sama-sama menggunakan tiga variable. Perbedaan penelitian Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian dengan peneliti yaitu: Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagianmeneliti Pada CV Sinar Agung sedangkan peneliti di PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Persamaan penelitian Andilo Sinaga dengan peneliti yaitu: sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, variabel X_1 nya sama dan juga variabel Y nya sama, perbedaan penelitian Andilo Sinaga dengan peneliti yaitu: variabel X_2 tidak sama , Andilo Sinaga menggunakan variabel X_2 lingkungan kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel X_2 motivasi.

Persamaan penelitian Aprina Wardani dengan peneliti yaitu: sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif, variabel X_1 sama variabel Y juga sama, sama-sama menggunakan tiga variabel. Perbedaan penelitian Aprina Wardani dengan peneliti yaitu: penelitian Aprina Wardani menggunakan variabel X_2 semangat kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel X_2 motivasi.

2. Kerangka Pikir

Kemampuan merupakan kapasitas individu yang melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok factor intelektual dan fisik. Kemampuan merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Kemampuan pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu: kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut.⁴⁵

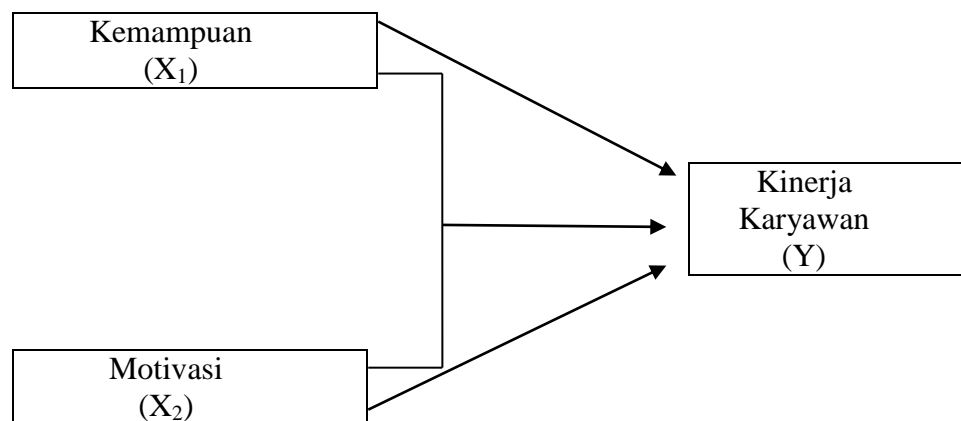
Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi

⁴⁵ Witri Lestari, "Pengaruh Kemampuan Awal Matematika Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika," *Jurnal Analisa*, Volume 3. No, 1 (Juni 2017).

berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁶ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan. Organisasi bersangkutan dengan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴⁷

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



⁴⁶ Deni Canra Purba, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Publik Indonesia Cabang Manado," *Jurnal Emba*, Volume 7. No 1 (Januari 2019).

⁴⁷ Lijan Poltak Sinambella, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 481.

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Menurut sekarang mendefinikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji.

Ha₁ : Terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di PT.

Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Ha₂ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.

Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Ha₃ : Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara yang beralamat Desa Sionggoton. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Februari sampai November 2020 .

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel X dalam penelitian ini adalah kemampuan dan motivasi sedangkan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Dengan demikian penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis dan terhadap fenomena serta hubungan-hubungannya.⁴⁸

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unit penelitian untuk analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan).⁴⁹ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hlm. 207.

⁴⁹ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis*, (Jakarta: Erlangga 2009) hlm. 123.

karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara. Jumlah karyawan pada PT tersebut adalah sebanyak 83 orang.

Sampel merupakan sebagian populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling. Arikunto menyatakan bahwa “ apabila objek kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika objeknya lebih besar dari 100 maka diambil antara 5% - 15% atau 20% - 25% atau lebih besar.⁵⁰

Sampel adalah sebagian dari populasi sesungguhnya akan menjadi objek penelitian. Metode yang dipakai dalam menentukan besarnya ukuran sampel adalah metode sampel total, dimana populasi sekaligus sampel.⁵¹ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan peneliti 83 orang .

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrument pengumpulan data merupakan alat bantu bagi penelitian didalam menggunakan metode pengumpulan data atau informasi dari responden.

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) merupakan salah satu teknik atau cara yang digunakan untuk pengumpulan data dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada pihak responden untuk dijawabnya.

Skala ini digunakan untuk mengukur persetujuan atau tidak

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta 2004) hlm. 57.

⁵¹ *Ibid.*, hlm 125

kesetujuan terhadap serangkaian pertanyaan yang di berikan oleh peneliti. Dalam hal ini, cara yang digunakan oleh peneliti dalam penyebaran angket ada dua cara yaitu penyebaran secara langsung dan penyebaran berantai. Adapun penyebaran angket secara langsung yaitu peneliti terjun langsung memberikan angket kepada responden dan dapat dibantu oleh peneliti dimana yang tidak dimengerti oleh responden. Sehingga dengan demikian penyebaran angket lebih cepat. Sedangkan penyebaran berantai adalah peneliti menitipkan kepada salah satu karyawan untuk membagikan angket tersebut dan hasilnya dapat diberikan karyawan atau diambil oleh peneliti.

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Angket Kinerja Karyawan, Kemampuan dan Motivasi

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1,2,3
	Kuantitas	4,5
	Pelaksanaan tugas	6,7
	Tanggung jawab	8,9
Kemampuan (X ₁)	Intelektual	1,2
	Fisik	3,4
	Kognitif	5,6
	Emosional	7
Motivasi (X ₂)	a. Keinginan	1,2
	b. Kompensasi	3,4
	c. Tanggung jawab	5,6

Adapun skala Yang digunakan oleh peneliti adalah skala interval dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial.⁵² Jadi, untuk memperoleh data secara langsung peneliti membagikan kuesioner berupa angket kepada karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara.

Tabel 3.2
Tabel Penetapan Skor Alternatif atas Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cenderung Setuju (KS)	3
Cenderung Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila diteliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara yang dimaksud disini adalah peneliti mewawancarai salah satu karyawan dari perusahaan.⁵³

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang akan dilakukan peneliti disini adalah, sebagian karyawan yang ada akan dipoto sebagai bukti bahwa peneliti benar-benar bahwa melakukan kegiatan penelitian. Dokumen atau dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang

⁵²Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis*, (Jakarta: Erlangga 2009) hlm. 192.

⁵³Sugiyono, hlm.194.

berupa tulisan, gambar, karya - karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang akan peneliti lakukan adalah merupakan sebuah gambaran atau bisa disebut juga dengan foto, peneliti akan memotret beberapa karyawan yang sedang mengisi angket.⁵⁴

E. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

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

Sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur, dengan criteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.⁵⁵

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, atau menghasilkan data yang sama. Reliabilitas merupakan sebuah uji yang dapat dilakukan untuk mengetes tingkat keterandalan

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Alfabeta 2014), hlm 274.

⁵⁵ Mudjarad Kuncoro, hlm. 172.

instrument penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 23 untuk memperoleh hasil terarah. Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka variabel tersebut tidak *reliabel*.⁵⁶

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil tinjauan kepustakaan, wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* atau SPSS versi 23 sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, likert, interval, maupun rasio. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data. Dengan menggunakan taraf

⁵⁶Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS 22: Pengelolaan Data Terpadiksi*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset 2014) hlm. 64.

signifikansi 0,05 Data dinyatakan berdistribusi lebih besar dari 5% atau 0,05.⁵⁷

2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik:

a. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk menilai apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah liniaritas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak, jika tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Dua variabel dikatakan hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0,05.⁵⁸

b. Uji Multikolinearitas

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

⁵⁷ *Ibit.*, hlm. 28

⁵⁸ Sugiyono, *Statisti Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta 2007) hlm. 265.

VIF > maka artinya terjadi multikolinearitas terdapat data yang diuji.⁵⁹

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya problem heterokedastisitas adalah dengan media grafik *scatterplot*, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heterokedastisitas. Tetapi, jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Criteria pengujiannya yaitu apabila nilai *ustandardized residual* < 0,05 maka regresi tersebut mengandung heterokedastisitas. Namun, apabila nilai *unstandardized residual* > 0,05 maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heterokedastisitas.⁶⁰

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:⁶¹

⁵⁹ Billi Renaldo potale, viktor lengkong, and silcyljeova moniharapon, " *pengaruh peruses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank sulutgo the influence of the rekrutmen proccess for and selection of the ferformance of employees at PT. bank sulutgo*". *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, Volume 16 No 4 (Juni 2016)

⁶⁰ Sugiyono., *Lok, Cit.* hlm 142

⁶¹ Sogeyarto Mangkuatmodjo, *Statistik Lanjutan*, (Jakarta: Rineka Cipta 2009) hlm. 258.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$KK = a + b_1KMP + b_2MTV$$

Keterangan

KK : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b₁ : koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstanta.

b₂ : koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂ dengan X₁ konstanta.

KMP : Kemampuan

MTV : Motivasi

a. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinan (R^2)

R yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0399	Rendah
0,40-0599	Sedang
0,60-0799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen. Jika koefisien determinasi R^2 semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen besar terhadap variabel dependen.⁶²

2) Uji Parsial (uji t)

Uji dasarnya menunjukkan seberapa jumlah pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel terikat. Dalam hal ini apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Untuk mempermudah penelitian ini, analisis data menggunakan SPSS versi 22. Penelitian ini, dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized coefficients* B dengan *standard error estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan T_{hitung} sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Apabila $-t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Hal ini seperti variabel *independent* secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

⁶²Andi Supangat, *Statistic: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Non Parametrik*,(Jakarta: Kencana 2008) hlm. 341.

b) Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti variabel *independent* secara individual berpengaruh terhadap *dependent*.⁶³

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini berdasarkan apakah semua menunjukkan variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas Sig. $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$ nilai probabilitas Sig. α (0,05), maka H_a ditolak dan H_0 diterima.⁶⁴

⁶³Mudrajat Kuncoro, hlm. 105

⁶⁴Mudrajat Kuncoro, *Lok., Cit*, hlm 105.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Sumber Sawit Nusantara

1. Sejarah dan Perkembangan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara

PT. Sumber Sawit Nusantara yang didirikan pada tanggal 8 (delapan) bulan januari tahun 2013, dengan Notaris Mimin Rusli, SH yang beralamat di Kota Medan. Penelitian ini bergerak dibidang perkebunan, perdagangan leveransir, industri, pengangkutan darat, pertanian dan jasa. Saat ini PT. Sumber Sawit Nusantara juga ikut mengembangkan serta memajukan kegiatan bisnis dan mempercepat pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Padang Lawas Utara secara khusus dan Indonesia pada umumnya. Berkaitan dengan program pemerintah republic Indonesia dalam menerapkan pembangunan yang berwawasan lingkungan, maka kegiatan pabrik kelapa sawit PT. Sumber Sawit Nusantara diupayakan untuk turut melaksanakan pembangunan berkesinambungan dari generasi ke generasi.

Adapun tujuan didirikannya PT. Sumber Sawit Nusantara ini adalah unuk membantu perekonomian masyarakat Kabupaten Padang lawas Utara. Mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain undang-undang No 32 tahun 2009 tentang pengelolaan lingkungan hidup dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 27 tahun 1999 tentang analisis mengenai dampak lingkungan hidup

(AMDAL) serta peraturan menteri lingkungan hidup No 5 tahun 2012 tentang jenis rencana usaha dan atau kegiatan yang wajib memiliki analisis mengenai dampak lingkungan hidup, sesuai dengan keputusan menteri pemukiman saran dan prasarana wilayah, tentang jenis usaha yang wajib dilengkapi dengan upaya pengelolaan lingkungan hidup dan pemantauan lingkungan hidup pada sector industri, dan peraturan menteri lingkungan hidup republik Indonesia No 13 tahun 2010 tentang upaya pengelolaan lingkungan hidup dan upaya pemantauan lingkungan hidup serta surat pernyataan pengelolaan lingkungan hidup, maka untk memenuhi ketentuan tersebut PT. Sumber Sawit Nusantara diwajibkan menyusun upaya pengelolaan lingkungan hidup dan upaya pemantauan lingkungan hidup untuk dilaporkan kepada kantor lingkungan hidup Kabupaten Padang Lawas Utara serta dinas atau instansi terkait lainnya.

2. Visi dan Misi

Visi dan misi pada PT. Sumaber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan yang berdaya saing untuk mencapai kesejahteraan bersama

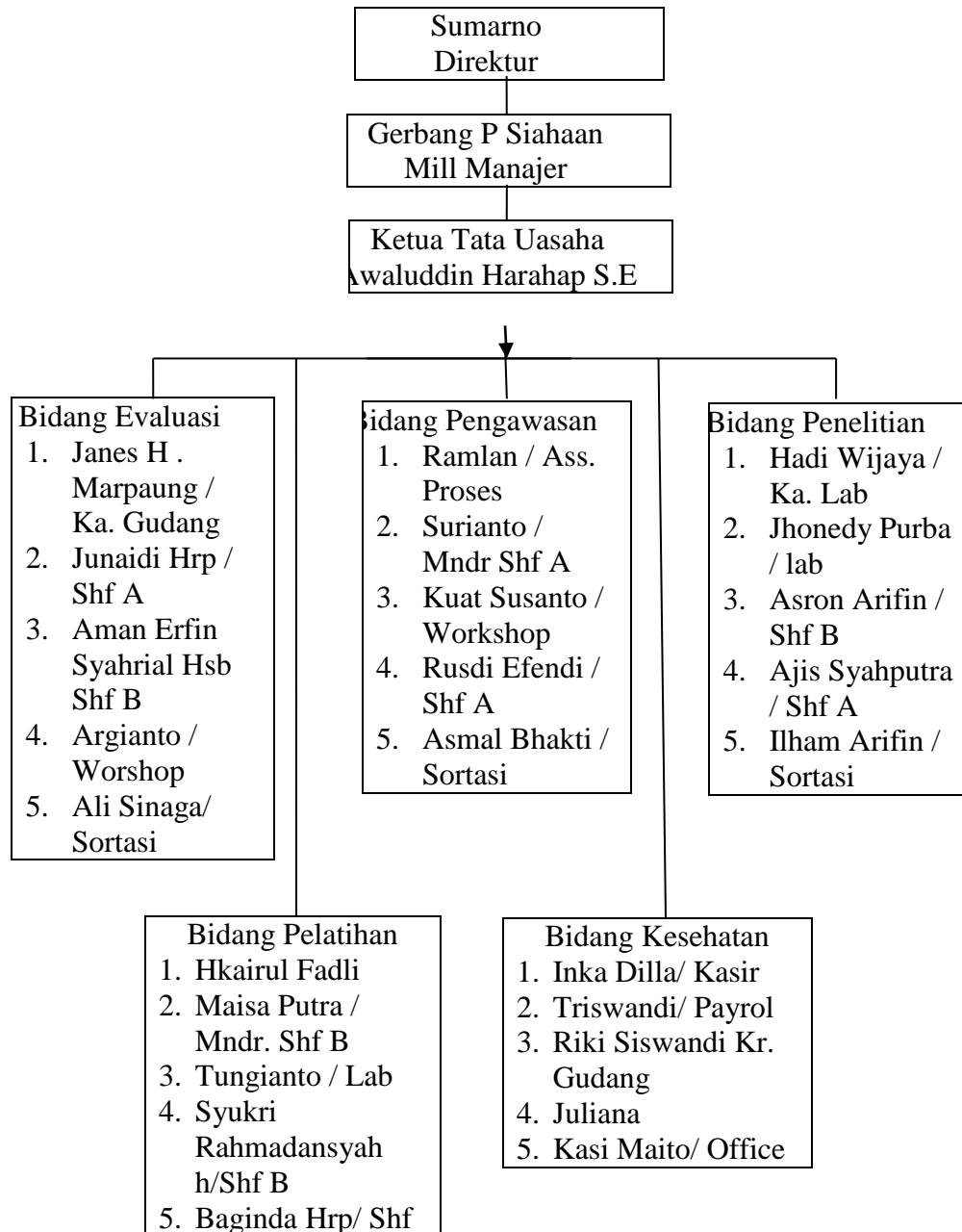
b. Misi

- 1) Meningkatkan profit perusahaan
- 2) Meningkatkan kesejahteraan pekerja
- 3) Peduli terhadap lingkungan

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Sumber Sawit Nusantara kabupaten Padang Lawas Utara.⁶⁵

Gambar 4.1



⁶⁵ Wawancara dengan Triswandi Payrol PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara, Kamis (3 September 2020). Pukul 09.00 Wib.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data dari 83 responden yaitu total karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara, maka akan diperoleh data tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, bidang pekerjaan. Pengolahan data yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	79
2	Perempuan	4
	Total	83

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Tabel 4.1 menunjukkan hasil responden dengan jenis kelamin perempuan lebih sedikit hanya 4%. Sedangkan responden jenis perempuan 79 orang. Hal itu berarti bahwa laki-laki lebih banyak melakukan pekerjaan di PT. Sumber Sawit nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara dibandingkan perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Jumlah
	tahun	27
	tahun	23
	tahun	33
	tal	83

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil pengolahan data pada tabel di atas memperlihatkan bahwa jumlah responden minoritas berusia 25 tahun yaitu 27 orang. Sedangkan responden berusia 36 tahun yaitu 33 orang. Dapat disimpulkan mayoritas karyawan PT. Sumber sawit Nusantara berusia 35 tahun ke atas.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Pendidikan Terakhir	Jumlah
	D	2
	IP	20
	IK	56
	III	3
		2
	tal	83

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Tabel 4.3 menunjukkan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP minoritas berjumlah 20 orang. Sedangkan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMK 56 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara adalah lulusan SMK.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

	Bidang Pekerjaan	Jumlah
	ntor	11
	laboratorium	7
	rtasi	8
	ngkel	20
	oses Group A	18
	oses Group B	18
	on Shift	1
	tal	83

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil pengolahan data pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki bidang pekerjaan laboratorium minoritas 7

omosi bahaya.	ketika								
------------------	--------	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kemampuan, bahwa pendidikan sesuai dengan bidang pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 26 orang, menjawab setuju sebanyak 39 orang, menjawab kurang setuju 17 orang dan menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan pendidikan sesuai dengan pekerjaan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang, menjawab setuju sebanyak 39 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kemampuan, bahwa mampu melakukan pekerjaan karena sesuai pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 36 orang, menjawab setuju sebanyak 36 orang, menjawab kurang setuju 9 orang dan menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan mampu melakukan pekerjaan arena sesuai pendidikan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, menjawab setuju sebanyak 36 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kemampuan, bahwa menjaga keterampilan sesuai kebutuhan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 35 orang, menjawab setuju sebanyak 46 orang, menjawab kurang setuju 2 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan menjaga keterampilan

sesuai kebutuhan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang, menjawab setuju sebanyak 46 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kemampuan, bahwa menjaga stamina yang cukup untuk bidang pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 40 orang, menjawab setuju sebanyak 39 orang, menjawab kurang setuju 4 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan menjaga stamina yang cukup untuk bidang pekerjaan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang, menjawab setuju sebanyak 39 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kemampuan, bahwa mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 46 orang, menjawab setuju sebanyak 34 orang, menjawab kurang setuju 3 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang, menjawab setuju sebanyak 34 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kemampuan, bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 45 orang, menjawab setuju sebanyak 36 orang, menjawab kurang setuju 2 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat, rata-rata

6. Saya bertanggung jawab jika terjadi masalah dalam pekerjaan.	31	48	3	1	0	83	358	4,31
---	----	----	---	---	---	----	-----	------

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai motivasi, bahwa Pekerjaan saya dihargai oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 9 orang, menjawab setuju sebanyak 60 orang, menjawab kurang setuju 13 orang dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan Pekerjaan saya dihargai oleh pimpinan, rata-rata responden menjawab setuju sebanyak 60 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai motivasi, bahwa Karyawan akan mendapat penghargaan dari pimpinan apabila berprestasi baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 23 orang, menjawab setuju sebanyak 53 orang, menjawab kurang setuju 7 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan Karyawan akan mendapat penghargaan dari pimpinan apabila berprestasi baik, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, menjawab setuju sebanyak 53 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai motivasi, bahwa Saya merasa puas dengan gaji yang diterima. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju

29 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang, menjawab kurang setuju 5 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan Saya merasa puas dengan gaji yang diterima, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 49 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai motivasi, bahwa selalu mendapat bonus apabila saya lembur. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju 29 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang, menjawab kurang setuju 7 orang dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan, selalu mendapat bonus apabila saya lembur, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 49 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai motivasi, bahwa saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju 31 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang, menjawab kurang setuju 3 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 49 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai motivasi, bahwa Saya bertanggung jawab jika terjadi masalah dalam pekerjaan.. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang

tanggung jawab saya.								
9. Saya sanggup menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan oleh atasan.	31	45	7	0	0	83	356	4,28

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa tugas yang selesai jarang salah. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 8 orang, menjawab setuju sebanyak 61 orang, menjawab kurang setuju 13 orang dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan tugas yang saya selesai jarang salah, rata-rata responden menjawab setuju sebanyak 61 orang, menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 18 orang, menjawab setuju sebanyak 41 orang, menjawab kurang setuju 4 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, menjawab setuju sebanyak 41 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa saya menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 29 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang, menjawab kurang setuju 5 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa jumlah kinerja saya memenuhi standar dilapangan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 47 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang, menjawab kurang setuju 9 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan jumlah kinerja saya memenuhi standar dilapangan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang, menjawab setuju sebanyak 27 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 37 orang, menjawab setuju sebanyak 45 orang, menjawab kurang setuju 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang, menjawab setuju sebanyak 45 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban

sangat setuju 28 orang, menjawab setuju sebanyak 52 orang, menjawab kurang setuju 2 orang dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang, menjawab setuju sebanyak 52 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa saya bekerja sesuai dengan keahlian dan kompetensi ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 30 orang, menjawab setuju sebanyak 51 orang, menjawab kurang setuju 2 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya bekerja sesuai dengan keahlian dan kompetensi ditetapkan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang, menjawab setuju sebanyak 51 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa saya sadar akan tanggung jawab saya. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang jawaban sangat setuju 33 orang, menjawab setuju sebanyak 43 orang, menjawab kurang setuju 7 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya sadar akan tanggung jawab saya, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang, menjawab setuju sebanyak 43 orang.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden terhadap pernyataan mengenai kinerja karyawan, bahwa saya sanggup menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan oleh atasan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban

responden yang jawaban sangat setuju 31 orang, menjawab setuju sebanyak 45 orang, menjawab kurang setuju 7 orang. Jawaban responden terhadap pernyataan saya sanggup menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan oleh atasan, rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang, menjawab setuju sebanyak 45 orang.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jadi $df = 83 - 2 = 81$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2159. Hasil dari Uji Validitas Kemampuan sebagai berikut:

Table 4.8
Hasil Validitas Item Pernyataan Variabel Kemampuan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,564	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 83 - 2 = 81$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2159$.	Valid
Item 2	0,419		Valid
Item 3	0,639		Valid
Item 4	0,446		Valid
Item 5	0,413		Valid
Item 6	0,643		Valid
Item 7	0,644		Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil uji validitas item pernyataan variabel kemampuan pada tabel 4.5 dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel kemampuan dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Validitas Item Pernyataan Variabel Motivasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,541	Instrumen valid jika r _{hitung} dengan n= 83-2= 81 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r _{tabel} 0,2159.	Valid
Item 2	0,635		Valid
Item 3	0,530		Valid
Item 4	0,447		Valid
Item 5	0,208		Valid
Item 6	0,558		Valid

Sumber. Data diolah Tahun 2020

Hasil uji validitas item pernyataan variabel motivasi pada tabel 4.6 dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel motivasi dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 2	0,463	Instrumen valid jika r _{hitung} dengan n= 83-2=81 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r _{tabel} 0,2159.	Valid
Item 3	0,571		Valid
Item 4	0,602		Valid
Item 5	0,544		Valid
Item 6	0,468		Valid
Item 7	0,497		Valid
Item 8	0,394		Valid
Item 9	0,404		Valid

Sumber. Data diolah Tahun 2020

Hasil uji validitas item pernyataan variabel motivasi pada tabel 4.7 dapat disimpulkan seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Selanjutnya item pernyataan nomor 1 tidak diikutkan dalam analisis berikutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas dari variabel kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan penelitian ini dapat dilihat pada berikut:

Table 4.11
Hasil Reliabilitas

	Variabel	Nilai Alpha Uji Reliabilitas	Nilai Alpha
	riabel Kemampuan	0,713	0,60
	riabel Motivasi	0,673	0,60
	riabel Kinerja karyawan	0,699	0,60

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kemampuan adalah $0,713 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah reliabel. *Cronbach' alpha* untuk variabel motivasi adalah $0,673 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi reliabel. *Cronbach' alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah $0,699 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan reliabel.

3. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal	Mean	.0000000
Parameters	Std. Deviation	2.33381442
a,b		
Most	Absolute	.096
Extreme	Positive	.174
Differences	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil uji normalitas pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikan lebih besar dari ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut distribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear jika signifikansi *linearity* kurang dari 0,05 atau signifikansi *deviation for linearity* lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas Variabel Kemampuan
Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan kemampuan	Between Groups	138.515	11	12.593	2.473	.011
	Linearity	24.072	1	25.072	4.765	.020
	Deviation from Linearity	113.343	10	11.334	2.244	.634
	Within Groups	358.657	71	5.052		
Total		496.072	82			

Sumber: Data diolah Thun 2020

Hasil uji linearitas antara variabel kemampuan dan kinerja karyawan pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,020. Nilai *linearity* ($0,020 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan
Anova Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan *motivasi	Between Groups	113.965	9	12.552	2.392	.020
	Linearity	8.403	1	8.403	1.601	.010
	Deviation from Linearity	104.562	8	13.070	2.491	.065
	Within Groups	383.107	73	5.248		
Total		496.072	82			

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil uji linearitas antara variabel motivasi dan kinerja karyawan pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,010. Nilai *linearity* ($0,010 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Multikolinearitas

Hasil multikolinearitas untuk variabel kemampuan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Multikolinearitas
coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.609	4.865		5.675	.000		
Kemampuan	.215	.105	.221	2.041	.045	.500	1.200
Motivasi	.180	.149	.131	1.209	.230	.700	1.300

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel kemampuan sebesar 0,500 dan variabel motivasi sebesar 0,700. Sedangkan nilai VIF dari variabel kemampuan adalah sebesar 1.200, dan variabel motivasi adalah sebesar 1.300. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel $> 0,05$ dan nilai VIF < 5 . Berdasarkan penilaian dari tabel diatas dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kemampuan, motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Heterokedastisitas

Hasil heterokedastisitas untuk variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heterokedastisitas
correlation

		mapuan	otivasi	standardiz ed Residual
mampuan	rrrelation coefficient Sig. (2-tailed	1.000 83	.076 83	.086 .442 83
otivasi	rrrelation coefficient Sig. (2-tailed	.076 .495 83	1.000 83	-.007 .949 83
stand ardzied Residual	rrrelation coefficient Sig. (2-tailed	.086 .442 83	-.007 .949 83	1.000 83

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kemampuan sebesar $0,442 > 0,05$, dan variabel motivasi sebesar $0,949 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi problem heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kemampuan, motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.609	4.865		5.675	.000
Kemampuan	.215	.105	.221	2.041	.045
Motivasi	.180	.149	.131	1.209	.230

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.14 maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$KK = 27,609 + 0,215 KMP + 0,180 MTV$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai kontanta adalah sebesar 27,609, satuan menyatakan bahwa jika kemampuan dan motivasi diasumsikan 0 maka kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 27,609 satuan.

- 2) Nilai koefisien regresi kemampuan adalah sebesar 0,215 satuan, artinya jika kemampuan diasumsikan naik 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara meningkat sebesar 0,215 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kemampuan dan kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,180 satuan. Artinya jika motivasi diasumsikan naik 1 satuan maka kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara meningkat sebesar 0,180 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

a. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Adapun hasil dari koefisien determinan (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.183	.155	.4956

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil koefisien determinasi pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,521$ atau 52,1% dapat diinterpretasikan kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,183 atau 18,3 %. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,155 atau 15,5%, artinya korelasi antara variabel

kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara terjadi hubungan yang sangat kuat. Nilai R^2 sebesar 0,15,5 atau 15,5% variabel kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 15,5% dan sisanya 84,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji Parsial (Uji-t)

Adapun hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.609	4.865		5.675	.000
Kemampuan	.215	.105	.221	2.041	.045
Motivasi	.180	.149	.131	1.209	.230

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Hasil uji t untuk t_{tabel} diperoleh dengan $df = n - k - 1$ atau $83 - 2 - 1 = 80$, untuk taraf signifikan 0,05 hasil yang diperoleh adalah 1,664. Nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan berdasarkan tabel 4,16 adalah 2,041. Berarti $2,041 > 1,664$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan

terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 1,209. Berarti - $1,664 < 1,209 < 1,664$ maka H_{a2} ditolak dan H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

3) Uji Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	337.554	2	168.777	6.922	.000 ^b
Residual	60.132	80	.752		
Total	397.687	82			

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Nilai F_{tabel} diperoleh rumus $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$, dimana jumlah responden (n) adalah 83 dan jumlah seluruh variabel sebanyak 3, maka $F_{tabel} = df1 = 3-1=2$ dan $df2= 83-2=81$ dengan taraf signifikan 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11. Nilai F_{hitung} pada tabel 4.17 sebesar 6,922, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,922 > 3,11$), H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap

kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hasil uji parsial menyatakan t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar $2,041 > 1,664$ artinya H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan adalah apa yang diharapkan ditempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapan harus konsisten dan sesuai strandar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan.

Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Edy Sutrisno dalam buku yang berjudul Budaya Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Kemampuan merupakan karakteristik dasar dari kompetensi, sehingga kemampuan dapat diartikan sama dengan kompetensi.

kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Lu'luwatis Rosdiana Aprilia menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel Isola Resort dan Meeting Services. Kemampuan sudah cukup maksimal dilaksanakan oleh karyawan yaitu pada posisi baik dilihat dari aspek keterampilan, sikap pengetahuan. Kemampuan kerja memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja baik secara korelasi maupun regresi dengan kata lain dengan kemampuan kerja yang tinggi dari karyawan maka kinerja akan meningkat.

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara. Kemampuan sudah cukup maksimal dilaksanakan oleh karyawan yaitu pada posisi baik dilihat dari aspek keterampilan, sikap dan pengetahuan. Jika memperhatikan dari kedua variabel, bahwa kemampuan memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hasil uji parsial menyatakan t_{hitung} untuk motivasi sebesar $1,209 < 1,664$ artinya H_{a2} ditolak dan H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang diciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Erika Fatimah Nugroho, Alan Hidayat Setiawan Dan Hotlan Siagian yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank DKI Syariah. Hal ini disebabkan karena dilapangan dijumpai hubungan atau komunikasi antara karyawan tidak maksimal karena kurangnya intensitas dalam hal bekerja sama.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara. Menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Jika motivasi PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas

Utara ditingkatkan maupun tidak ditingkatkan tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawannya.

3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara

Hasil uji simultan (F) diperoleh signifikan 0.05 dan F_{hitung} 224.541 F_{tabel} 3,11. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prabadwipa Dkk yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan (kompetensi) akan mudah berpengaruh positif pencapaian tingkat kinerja yang tinggi didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Dorongan atau motivasi untuk melaksanakan pekerjaan akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakan dirasakan mempunyai nilai hal ini sudah barang tentu berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan.

Kesimpulan yang didapatkan dari uji simultan (uji-F) kemampuan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara. Untuk itu, PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten

Padang Lawas Utara harus meningkatkan kemampuan dan motivasi untuk memperoleh kinerja karyawan yang lebih baik.

F. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan - keterbatasan penelitian yang dihadapi oleh peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

- 1) Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga memengaruhi validitas data yang diperoleh.
- 2) Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh. Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.
- 3) Penyebaran angket hanya dilakukan di Kabupaten Padang Lawas sebagai tempat peneliti.

Walaupun demikian, peneliti berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara. Adanya hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Terdapat pengaruh Kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti membarikan saran. Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan skripsi ini menjadi referensi tambahan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi

kinerja karyawan selain dari kemampuan dan motivasi untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

2. PT. Sumber Sawit Nusantara dapat meningkatkan Kemampuan dan Motivasi yang telah diterapkan selama ini agar kinerja karyawan semakin meningkat. Pimpinan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur yang sudah berlaku. Sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Serta yang paling penting adalah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya meningkatkan kinerja karyawan, karena seorang karyawan terhadap pentingnya meningkatkan kinerja karyawan, karena seorang karyawan yang andal dan terampil ialah karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvi Nugraha, Sri Surjani Tjahjawati. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Dan Invetasi* Volume 3, No. 3 Desember 2017.
- Aldo Herlambang dkk." Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ,"*Administrasi Bisnis*, Volume 13. No 1 Agustus 2014.
- Alan Hidayat Setiawan Dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Agora*, Volume 5, No 3, Oktober 2017.
- Andi Supangat. *Statisti: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi Dan Non Parametrik*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Billi Renaldo potale, viktor lengkong, and silcyljeova moniharapon," *pengaruh peruses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank sulutgo the influence of the rekrutmen proccess for and selection of the ferformance of employees at PT. bank sulutgo*". *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, Volume 16 No 4 Juni 2016
- Deni Candra Purba," Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Publik Indonesia Cabang Manado" *Jurnal Emba*, Volume. 2, No 1 Januari 2019.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Lajnah Pentashih Mazhaf Al- Qur'an & Terjemahannya*. Jakarta: Bumi Restu, 1974.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2000.
- Dwi Priyatno. *Mandiri Belajar Spss 22: Pengelolaan Data Terpradiksi*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2014.
- Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2010.
- Emron Edison. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Jl. Gegerkalong Hilir, 2016.

- Lijan Poltak Sinambella. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2005.
- Mudrajat Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Nurhaedah, Dkk, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Administrasi*, No. 1, Volume 7 Juni 2018.
- Prabadwipa Meidianwar, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Administra Reform*, Volume 2, No 4 Desember 2014.
- Quraish Shihab. *Tafsir Al- Misbah, Pesan, Dan Keserasian Al- Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2001.
- Riptono, Dkk. "Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Bumi Serpong Damai," *Jurnal Transparansi*, Volume. 1, No 2, Desember 2018.
- Siti Normi. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pusri Cabang Medan," *Jurnal Ilmiah Integritas*, Volume. 1, No 2, Mei 2015.
- Sogeyarto Mangkuatmodjo. *Statistik Lanjutan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Adminstrasi*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- . *Statistic Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Veithzal Rivai. *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo, 2004.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Yunita Sari, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Administrasi Bisnis* No. 1, Volume 59 Juni 2018.

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Siti Karimatul Muhabbah Hasibuan
Jenis kelamin : perempuan
Tempat, tanggal lahir : Sionggoton, 12 Oktober 1998
Kewarganegaraan : indonesia
Agama : islam
Anak ke : 2 (dua)
Alamat lengkap : Sionggoton, Kec, Simangambat
Telepon/ hp : 0853-5865-4236

Orang tua

Nama Orang Tua
Ayah : Mara Lokot Hasibuan
Ibu : Kholijah Nasution
Alamat : Sionggoton
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Karyawan Swasta
Ibu : -

Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2009-2010 : SDN Gunung Manaon
Tahun 2013-2014 : SMPN 1 Simangambat
Tahun 2015-2016 : SMKN 3 Padangsidimpuan
Tahun 2016 : Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah
IAIN Padangdimpuan

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Perihal

Lampiran

Kepada Yth.

Saudara/saudari

Di

Tempat

Bapak/ibu dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan maka saya,

Nama : Siti Karimatul Muhabbah Hsb

Nim : 16 402 00138

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang bapak/ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Desa Sionggoton Kecamatan Simangambat Kabupaten Padang Lawas Utara ”**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia.

Nama : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : _____

Usia : _____

Bidang Pekerjaan : _____

PETUNJUK PENGISIAN

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

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

4. Semua jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

A. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
10. Tugas yang saya selesaikan jarang salah.					
11. Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan					
12. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat					

waktu					
13. Jumlah kinerja saya memenuhi standar di lapangan. 14. Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
15. Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti. 16. Saya bekerja sesuai dengan keahlian dan kompetensi ditetapkan.					
17. Saya sadar akan tanggung jawab saya. 18. Saya sanggup menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan oleh atasan.					

B. Variabel (X₁) Kemampuan

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
8. Pendidikan saya sesuai dengan bidang pekerjaan. 9. Saya mampu melakukan pekerjaan Karen sesuai pendidikan saya.					
10. Saya menjaga keterampilan sesuai kebutuhan saya. 11. Saya menjaga stamina yang cukup untuk bidang pekerjaan saya.					
12. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. 13. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.					
14. Saya mampu mengendalikan omosi ketika bahaya.					

C. Variabel (X₂) Motivasi

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	KS	TS	STS
7. Pekerjaan saya dihargai oleh pimpinan. 8. Karyawan akan mendapat penghargaan dari pimpinan apabila berprestasi baik.					
9. Saya merasa puas dengan gaji yang					

diterima. 10. Saya selalu mendapat bonus apabila saya lembur					
11. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan 12. Saya bertanggung jawab jika terjadi masalah dalam pekerjaan.					

Padangsidimpun, 2020

Hasilujivaliditas X2

Correlations

		soal1	soal2	soal3	soal4	soal5	soal6	jumlah
soal1	Pearson Correlation	1	.357**	.000	.029	-.034	.102	.541**
	Sig. (2-tailed)		.001	1.000	.798	.762	.357	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
soal2	Pearson Correlation	.357**	1	.393**	.123	-.376**	.236*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.269	.000	.032	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
soal3	Pearson Correlation	.000	.393**	1	.067	-.066	.149	.530**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000		.546	.550	.179	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
soal4	Pearson Correlation	.029	.123	.067	1	.024	.035	.447**
	Sig. (2-tailed)	.798	.269	.546		.828	.751	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
soal5	Pearson Correlation	-.034	-.376**	-.066	.024	1	.257*	.508**
	Sig. (2-tailed)	.762	.000	.550	.828		.019	.059
	N	83	83	83	83	83	83	83
soal6	Pearson Correlation	.102	.236*	.149	.035	.257*	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.357	.032	.179	.751	.019		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83
Jumlah	Pearson Correlation	.541**	.635**	.530**	.447**	.208	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.059	.000	

SOA	Pearson Correlation	-.033	.158	.201	.167	.087	.094	-.059	1	.024	.394**
L8	Sig. (2-tailed)	.765	.153	.069	.131	.435	.400	.593		.831	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
SOA	Pearson Correlation	-.093	.055	.082	.196	.171	.243*	.077	.024	1	.404**
L9	Sig. (2-tailed)	.402	.621	.459	.075	.122	.027	.490	.831		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
JUM	Pearson Correlation	.164	.463**	.571**	.602**	.544**	.468**	.497**	.394**	.404**	1
LAH	Sig. (2-tailed)	.139	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	9

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	7

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	8

21	5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
22	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
31	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	4	3	4	4	5	4	3	35
34	4	4	5	3	5	4	5	5	5	40
35	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
36	4	4	5	5	3	5	4	5	4	39
37	5	4	4	3	4	5	4	5	4	38
38	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
39	5	5	5	5	5	4	1	5	4	39
40	4	4	5	4	4	3	4	5	4	37
41	4	4	5	4	5	5	5	4	3	39
42	4	5	4	5	5	4	5	3	4	39
43	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41
44	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
45	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39

46	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
47	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
48	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
49	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
50	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
52	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
53	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
54	4	4	4	3	5	5	5	4	5	39
55	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
56	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
57	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
58	3	5	5	4	4	5	5	4	4	39
59	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
60	3	4	5	5	5	4	5	5	4	40
61	4	5	4	5	5	4	5	3	4	39
62	3	4	5	5	4	5	4	4	5	39
63	3	4	5	5	5	4	5	5	4	40
64	3	4	5	5	4	4	5	5	4	39
65	3	5	5	5	4	4	5	5	4	40
66	4	3	4	5	5	5	4	4	5	39
67	3	4	5	5	4	5	5	5	4	40
68	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41
69	4	5	4	3	5	5	4	5	5	40
70	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41

71	4	3	4	5	5	4	5	5	4	39
72	4	3	5	5	4	5	5	4	5	40
73	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40
74	4	5	5	4	5	5	5	4	3	40
75	3	5	4	5	5	5	4	4	5	40
76	4	4	5	5	4	4	5	3	5	39
77	3	4	4	5	4	5	5	4	5	39
78	4	3	4	5	5	5	4	4	5	39
79	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
80	4	4	5	5	4	4	5	3	5	39
81	3	4	5	5	4	4	5	5	5	40
82	3	4	3	5	4	4	4	5	5	37
83	2	4	5	5	4	4	3	5	5	37

Lampiran 2

Hasil Angket Variabel Kemampuan
(X1)

RESPONDEN	SOAL							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
1	5	5	4	5	5	5	5	34
2	5	5	5	4	4	5	5	33
5	5	4	4	4	4	5	5	31
4	5	4	4	4	4	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	4	5	4	5	5	5	5	33
7	4	4	4	4	5	5	5	31
8	5	4	4	4	5	4	4	30
9	5	5	4	4	4	4	5	31
10	4	4	4	4	5	5	5	31
11	4	4	5	5	4	5	4	31
12	4	5	5	4	4	4	4	30
13	4	4	5	4	4	5	5	31
14	4	4	4	4	5	4	5	30
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	4	5	4	5	5	33
17	5	5	4	4	4	4	4	30

18	5	5	4	4	4	4	4	30
19	4	4	4	5	5	4	5	31
20	4	4	5	5	4	5	4	31
21	5	5	4	4	4	5	4	31
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	4	4	5	5	5	31
24	4	5	5	4	4	5	4	31
25	4	4	4	4	5	4	5	30
26	4	4	5	5	5	4	4	31
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	3	4	3	26
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	4	5	5	5	5	4	33
31	3	5	4	4	5	4	5	30
32	3	5	5	4	5	4	5	31
33	5	4	4	4	4	4	4	29
34	5	5	4	5	5	5	4	33
35	5	5	5	5	4	5	5	34
36	5	4	4	5	4	5	5	32
37	4	5	5	4	5	4	4	31
38	4	5	5	4	5	4	4	31
39	3	5	4	5	5	5	4	31
40	3	5	4	5	3	4	5	29
41	2	5	5	4	4	5	4	29
42	5	5	4	5	5	4	4	32

43	5	5	4	5	5	4	5	33
44	3	4	5	4	4	5	4	29
45	2	3	4	5	5	4	5	28
46	4	5	5	5	5	4	4	32
47	4	4	5	4	5	5	4	31
48	3	5	4	3	5	5	4	29
49	4	4	5	4	5	4	4	30
50	4	3	4	5	5	5	4	30
51	3	4	5	4	5	5	4	30
52	4	3	5	4	5	5	4	30
53	3	4	5	5	4	5	5	31
54	3	4	4	4	5	4	5	29
55	3	3	4	5	5	5	4	29
56	4	4	5	5	5	4	5	32
57	4	4	4	5	4	5	4	30
58	4	3	4	5	5	4	4	29
59	5	3	5	5	5	5	4	32
60	3	3	4	5	5	4	4	28
61	4	5	3	4	5	4	4	29
62	3	2	4	4	5	4	4	26
63	3	4	4	4	4	3	3	25
64	4	5	5	5	4	4	4	31
65	4	3	4	3	4	5	5	28
66	5	4	4	4	5	4	4	30
67	4	5	4	5	5	5	5	33

68	4	5	5	5	4	5	5	33	
69	4	5	4	3	5	5	4	30	
70	5	4	3	4	5	4	4	29	
71	4	5	5	5	4	5	5	33	
72	5	4	5	5	4	4	4	31	
73	4	5	4	4	5	5	4	31	
74	5	5	4	5	4	4	5	32	
75	4	5	5	5	4	5	4	32	
76	4	5	5	4	5	5	4	32	
77	3	4	5	5	5	5	4	31	
78	2	4	5	5	4	5	5	30	
79	3	4	5	5	4	5	5	31	
80	3	4	5	5	4	5	4	30	
81	4	3	4	5	5	5	4	30	
82	3	4	4	3	5	4	5	28	
83	4	4	4	4	4	4	4	28	
hasil angket variabel motivasi X2									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
4	4	4	2	4	2	2	4	4	30
3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
4	4	3	3	4	4	3	4	4	33
4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
5	4	5	5	5	4	5	4	5	42

4	4	4	3	4	4	5	4	3	35
4	4	5	3	5	4	5	5	5	40
4	4	5	5	4	5	4	5	4	40
4	4	5	5	3	5	4	5	4	39
5	4	4	3	4	5	4	5	4	38
5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
5	5	5	5	5	4	1	5	4	39
4	4	5	4	4	3	4	5	4	37
4	4	5	4	5	5	5	4	3	39
4	5	4	5	5	4	5	3	4	39
4	5	4	5	5	4	5	5	4	41
4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	4	4	5	4	5	4	4	5	39
4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
4	4	4	3	5	5	5	4	5	39
4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
4	4	5	5	5	4	5	4	4	40

3	5	5	4	4	5	5	4	4	39
4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
3	4	5	5	5	4	5	5	4	40
4	5	4	5	5	4	5	3	4	39
3	4	5	5	4	5	4	4	5	39
3	4	5	5	5	4	5	5	4	40
3	4	5	5	4	4	5	5	4	39
3	5	5	5	4	4	5	5	4	40
4	3	4	5	5	5	4	4	5	39
3	4	5	5	4	5	5	5	4	40
4	5	4	5	5	5	4	4	5	41
4	5	4	3	5	5	4	5	5	40
4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
4	3	4	5	5	4	5	5	4	39
4	3	5	5	4	5	5	4	5	40
4	5	4	5	5	4	4	5	4	40
4	5	5	4	5	5	5	4	3	40
3	5	4	5	5	5	4	4	5	40
4	4	5	5	4	4	5	3	5	39
3	4	4	5	4	5	5	4	5	39
4	3	4	5	5	5	4	4	5	39
4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
4	4	5	5	4	4	5	3	5	39
3	4	5	5	4	4	5	5	5	40
3	4	3	5	4	4	4	5	5	37

2	4	5	5	4	4	3	5	5	37
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



Dokumentasi dengan bapak Parmonangan Hasibuan karyawan PT. Sumber Sawit
Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.



Dokumentasi dengan bapak Mahadir Muhammad Harahap Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.



Dokumentasi dengan bapak Rahman Hamid Tambak Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.



Dokumentasi dengan bapak Asmal Bakti Dalimunte Karyawan PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang Lawas Utara.



Dokumentasi Storage Tank PT. Sumber Sawit Nusantara Kabupaten Padang
Lawas Utara.