

SKRIPSI

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. PEKANBARU



OLEH :

DEWI MERDEKA SARI

NIM. 10571001774

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. PEKANBARU

Oleh : DEWI MERDEKA SARI

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru yang beralamat di Jl. Rambutan No. 27 Pekanbaru 28294 yang kantor utamanya berdomisili di Jl. Dr. Mansyur No. 169 Medan 20121..Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi seluruh Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru yang berjumlah 277 orang. Jumlah yang akan diambil sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan. Sedangkan metode pengambilan sampel, penulis menggunakan metode “Random Sampling” yaitu sampling yang diperoleh dengan secara acak.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat diketahui bahwa hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan motivasi karyawan itu sendiri.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Kinerja	10
2.2 Penilaian Kinerja	11
2.3 Tujuan dan Manfaat Program Manajemen Kinerja	14
2.4 Unsur-unsur yang Digunakan Untuk Mengukur Kinerja	15
2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja	16
2.6 Kinerja dalam Pandangan Islam	29
2.7 Motivasi dalam Islam	30
2.8 Hipotesis	31
2.9 Variabel Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan waktu Penelitian	34
3.2 Jenis dan Sumber Data	34
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Analisis Data	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah PT. Adhi Karya Tbk	36
4.2 Visi dan Misi PT. Adhi Karya Tbk	37
4.3 Keadaan Pegawai PT. Adhi Karya Tbk Pekanbaru	39
4.4 Struktur Organisasi	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	44
5.2 Pembahasan	64

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	68
6.2 Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sudah berkembang semakin pesat, hal ini ditandai dari kemajuan ilmu pengetahuan di segala aspek dan penemuan teknologi terbaru di beberapa negara di dunia. Perkembangan tersebut tentu akan membuat persaingan di segala bidang akan semakin ketat. Kecanggihan alat-alat teknologi tentunya harus diimbangi dengan mutu dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup memadai, dengan adanya mutu tersebut maka dipastikan tingkat produktivitas kerja tentu akan semakin meningkat pula.

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang jasa konstruksi. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Memiliki lokasi operasional yang luas, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Salah satu wilayah operasional domestik yang dimiliki PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Yaitu Pekanbaru yang mencakupi wilayah Riau, Kepulauan Riau, Jambi, Aceh, Sumatera Utara dan Sumatera Barat. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru merupakan bagian dari wilayah operasional domestik Pekanbaru. Kantor utama Operasional Pekanbaru terletak di Medan Sumatera Utara, sedangkan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru merupakan kantor Pekanbaru bagian Marketing & Estimating Manager Riau,

Kepri & Jambi. Oleh sebab itu PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru merupakan bagian dari Pekanbaru yang tak bisa terlepas dan saling bersinergi di bawah kontrol kantor utama Operasional Pekanbaru yang berdomisili di Medan.

Memiliki lokasi operasional yang luas tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi karyawan tersebut akan mampu bekerja sesuai dengan hasil yang diinginkan perusahaan.

Di samping ilmu pengetahuan dan teknologi, motivasi dan pengalaman kerja tentu juga ikut serta mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya, karyawan yang sudah lama bekerja tentu mempunyai pengalaman yang lebih dari pada karyawan yang baru bekerja dan dengan pengalaman tersebut akan mudah melaksanakan tugas kesehariannya, walaupun dari segi ilmu pengetahuan mungkin karyawan yang baru lebih menguasai dari karyawan yang lama. Hal lain yang perlu diperhatikan yakni sikap karyawan, karena sikap karyawan dalam bekerja ikut mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu memperoleh kinerja karyawan yang baik, maka pihak manajemen perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti disiplin kerja karyawan dan sistem insentif yang diberikan kepada mereka.

Adapun yang menjadi visi 2011 PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Yakni; Menjadi juara sejati di bisnis jasa konstruksi dan menjadi mitra pilihan dalam

bisnis jasa perkerajaan dan investasi bidang infrastruktur di Indonesia dan beberapa negara terpilih.

Sedangkan yang menjadi misi 2007-2011 PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Adalah; Membangun sebuah *Great Infrastructure Enterprise* dengan:

1. Menciptakan nilai yang berkesinambungan kepada pelanggan, karyawan, pemegang saham, dan berbagai pihak lain yang berkepentingan.
2. Memperkokoh kompetensi inti dalam jasa konstruksi, memperluas kapabilitas dalam jasa perkerajaan, serta mengembangkan kapabilitas dalam jasa investasi secara selektif.
3. Berperan aktif dalam program-program Public-Private Partnership (PPP) untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, dan berkecimpung dalam inisiatif-inisiatif Corporate Social Responsibility (CSR) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu dari misi tersebut (point 1) dapat dilihat bahwa karyawan mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Untuk menunjang misi tersebut maka diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang handal.

Sejalan dengan visi misi tersebut dengan tuntutan dan permasalahan yang dihadapi, maka PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Menyusun strategi perusahaan. Adapun strategis tersebut :

1. Meningkatkan kepuasan pelanggan secara tulus dan berkesinambungan.
2. Menurunkan Non Conformance Product melalui penerapan Sistem Pengendalian Mutu secara terencana dan konsisten.

3. Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan (SMK3L) dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan.
4. Memacu pertumbuhan Jasa Konstruksi melalui Consept & Solution Provider.
5. Memperluas Net Working yang saling menguntungkan baik dengan pemberi kerja maupun dengan pihak yang mendukung penyelesaian pekerjaan seperti Sub kon, Supplier dsb.
6. Penguasaan dan peningkatan kemampuan di bidang Oil & Gas, Power Plant.
7. Menggandeng mitra yang berpengalaman melalui Kerja Sama Operasi dalam memasuki Investasi Infrastruktur dan Properti.
8. Memperkuat Balance sheet dengan menurunkan tingkat leverage dan menyesuaikan penggunaan asset dengan pendanaan (short/long).
9. Membangun kapabilitas/kompetensi karyawan sesuai kubutuhan yang terus berkembang.
10. Pemenuhan kebutuhan SDM secara seimbang dan berkesinambungan didasarkan pada rencana pertumbuhan perusahaan dan kebutuhan (jumlah dan kompetensi).
11. Membangun Sistem Informasi Perusahaan yang berbasis IT.
12. Mendukung kesinambungan dan kestabilan lingkungan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan strategi tersebut dapat dilihat bahwa karyawan memiliki peran strategis untuk menyukseskan strategi tersebut. Hal ini dapat dilihat pada poin strategi no. 9 dan 10.

Kinerja karyawan yang baik dapat tercipta dengan adanya penetapan pendidikan dan pembelajaran tentang bagaimana cara kerja efektif dan efisien sehingga menghasilkan hasil positif, data pendidikan karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel. 1.1
Jenis Pendidikan Karyawan
PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

PENDIDIKAN	JUMLAH/ORANG	PERSENTASE %
S2 Teknik	1	0.3
S2 Non Teknik	2	0.72
S1 Teknik	62	22.38
S1 Non Teknik	24	8.66
D3, D2, D1 Teknik	29	10.47
D3, D2, D1 Non Teknik	12	4.33
SLTA Teknik	78	28.16
SLTA Non Teknik	56	20.22
< SLTA	13	4.69
Jumlah	277	100

Sumber : SDM. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru Tahun 2010

Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Pekanbaru pada saat ini berjumlah 277 orang. Di lihat dari tingkat pendidikan 1 orang berpendidikan S2 Teknik, 2 orang berpendidikan S2 Non Teknik, 62 orang berpendidikan S1 Teknik, 24 orang berpendidikan S1 Non Teknik, 29 orang berpendidikan D3, D2, D1 Teknik, 12 orang berpendidikan D3, D2, D1 Non Teknik, 78 orang berpendidikan SLTA Teknik, 56 orang berpendidikan SLTA Non Teknik, dan 13 orang berpendidikan di bawah SLTA.

Dari table tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan SLTA Teknik memiliki persentase yang lebih tinggi di dibandingkan dengan pendidikan lainnya. Beragamnya jenis latar belakang pendidikan karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Pekanbaru belum dapat dijadikan tolak ukur karena selain pendidikan,

pelatihan juga turut serta mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan yang diikuti karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Pekanbaru dapat kita lihat pada klasifikasi pada Table 1.2

Tabel. 1.2
Jenis Pelatihan yang Diikuti Oleh Karyawan
PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru Tahun 2009

NO	JENIS PELATIHAN	WAKTU	LAMA PELATIHAN	PESERTA
1.	Sertifikasi HAKI	April/Mei/Agustus	1 Minggu	5
2.	Project Manajement	Mei	3 Hari	3
3.	Administrasi Kontrak	Juni	3 Hari	12
4.	Ahli Muda Project Manajement	Juni	3 Hari	7
5.	Pelatihan ADHIMIS	Juli	3 Hari	14
6.	Teknologi Beton	September	3 Hari	3
7.	Dasar-dasar K3 & implementasi	November	2 hari	1
JUMLAH				45

Sumber : SDM. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru Tahun 2010

Berdasarkan Table 1.2 tentang Jenis Pelatihan yang Diikuti Oleh Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Pekanbaru, menunjukkan bahwa jumlah peserta yang mengikuti pelatihan pada tahun 2009 sebanyak 45 orang.

Pelatihan Sertifikasi HAKI diikuti oleh 5 peserta, Pelatihan Project Manajement diikuti oleh 3 peserta, Pelatihan Administrasi Kontrak diikuti oleh 12 peserta, Pelatihan Ahli Muda Project Manajement diikuti oleh 7 peserta, Pelatihan ADHIMIS diikuti oleh 14 peserta, Pelatihan Teknologi Beton diikuti oleh 3 peserta, Pelatihan Dasar-dasar K3 & implementasi diikuti oleh 1 peserta.

Dari pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Pekanbaru, pelatihan yang paling banyak diikuti karyawan yakni Pelatihan ADHIMIS yang diikuti oleh 14 orang peserta.

Selain tingkat pendidikan dan pelatihan kerja juga di butuhkan peran motivasi misalnya berupa insentif kepada karyawan yang prestasi kerjanya bagus, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Untuk itulah penulis berkonsentrasi mengadakan penelitian pada karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Pekanbaru untuk mengetahui apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Apakah karyawan tersebut di pengaruhi oleh motivasi, pengalaman/pendidikan, atau dipengaruhi oleh hal lainnya.

Dari latar belakang masalah yang didukung dengan pemaparan data-data diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru”**

1.2. Perumusan Masalah

Setelah melihat dari latar belakang di atas, maka penulis menyimpulkan suatu perumusan masalah sebagai berikut:

“Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan dan kebijakan yang di ambil
- b. Bahan rujukan bagi peneliti yang tertarik dengan fenomena yang serupa
- c. Dengan penelitian ini penulis dapat mengembangkan cakrawala berpikir dalam mengatasi suatu permasalahan terutama dalam suatu perusahaan dan sebagai sumber informasi serta bahan penelitian di masa akan datang.

1.4. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DA HIPOTESA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan langsung dengan skripsi dan permasalahan yang dihadapi, merupakan bab telaah pustaka dan hipotesa.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan di bahas mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menganalisis dan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang akan dilakukan dalam PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari hasil pembahasan dan kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru, sehubungan dengan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

1. Telaah Pustaka

2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Prestasi kerja yang baik para karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawannya.

(Kartono, 2002 : 32)

Kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. **(Siagian, 2002 : 168)**

Selanjutnya kinerja adalah sebagai suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta seberapa baik kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang. **(Rachmawati, 2004 : 47)**

Dari definisi mengenai kinerja yang telah disebutkan diatas pada dasarnya mengandung makna yang sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut **(Mathis dan Jackson, 2002 : 81)**

Pada akhir kurun waktu periode yang ditetapkan tibalah waktunya untuk melakukan penelitian yaitu membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan.

Kegiatan yang dimaksud untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Penilaian kinerja terhadap pekerjaan yang biasa dilakukan manajemen atau penyelia yang hirarki langsung dari tenaga kerja yang bersangkutan **(Sastrohadiwiryono, 2002 : 231)**

Karyawan bisa bekerja seberapa besar kinerja mereka melalui sasaran kinerja seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan struktur yang mengacu melalui dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran **(Susan, 1997 : 3)**

Tujuan pokok dari penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi, dimana tujuannya dapat dibagi atas dua yaitu: evaluasi dan pengembangan. Pendekatan evaluasi cenderung untuk menilai kinerja masa lalu sebagai basis dan pengembangan untuk melaksanakan keputusan.

Unsur-unsur atau objek penilaian prestasi karyawan adalah **(Simamora, 2000 : 331)**

- a. Kesetiaan dan tanggung jawab
- b. Kejujuran
- c. Kedisiplinan
- d. Kreativitas dan prakarsa
- e. Kepribadian dan kecakapan
- f. Kerjasama

Dalam menilai kinerja karyawan, enam hal yang perlu dipahami yaitu: **(Simamora, 2000 : 355)**

- a. Kegunaan hasil penilaian kinerja
- b. Unsur-unsur penilaian kinerja
- c. Teknik penilaian kinerja
- d. Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan
- e. Implikasi proses penilaian
- f. Umpan balik bagi satuan kerja yang mengolah sumber daya manusia dalam organisasi

Dalam melaksanakan penilaian kinerja ada beberapa teknik atau metode yang dilaksanakan yaitu: **(Manullang, 2004 : 143)**

a. *Rengking method*

Rengking merupakan metode yang tertua dan paling sederhana digunakan yaitu membandingkan karyawan dengan karyawan lainnya, untuk menentukan siapa yang lebih baik.

b. *Person to Person Comparison*

Merupakan suatu cara untuk membandingkan seorang karyawan kepada karyawan lainnya dalam berbagai faktor penilai misalnya faktor kepemimpinan, kerjasama, inisiatif.

c. *Grading Method*

Dengan method Grading, maka metode penilaian menetapkan sejumlah faktor yang harus dinilai dari masing-masing karyawan misalnya sangat memuaskan, baik, kurang, cukup.

d. *Cheklis Method*

Penilaian dengan cheklis dimaksud untuk mengurangi beban penilai bukan menilai karyawan, tetapi sekedar melaporkan yang dilakukan oleh personalia.

e. *Graphic Scale Method*

Dalam system ini dibuat satu skala untuk beberapa faktor tertentu, baik tidaknya seseorang karyawan dinilai berdasarkan yang dianggap penting bagi pelaksanaan tersebut.

2.3. Tujuan dan Manfaat Program Manajemen Kinerja

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah:
(Hasibuan, 2001:112)

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu, maupun sebagai kelompok.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi karyawan.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji atau imbalan.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan didalam kinerja karyawan yaitu: (Hasibuan, 2005 : 150)

- a. Keterampilan atau pengalaman
- b. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah
- c. Pendidikan
- d. Umur

2.4. Unsur-unsur yang Digunakan Untuk Mengukur Kinerja

Ada sebelas unsur untuk mengukur kinerja yaitu :

- 1) Kedisiplinan adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi karyawan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang dikerjakan.
- 2) Tanggung jawab adalah menilai kesetiaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerja.
- 3) Kejujuran adalah menilai kejujuran dalam tugasnya.
- 4) Kemampuan bekerja sama adalah menilai kesediaan karyawan dalam prestasi dan kerjasama karyawan lain sehingga pekerjaan semakin baik.
- 5) Kesetiaan adalah menilai kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.
- 6) Ketelitian adalah menilai ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan.
- 7) Inisiatif adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 8) Kondisi fisik adalah menilai stamina karyawan dalam menjalankan tugas.
- 9) Kepemimpinan adalah menilai kemampuan karyawan untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.
- 10) Kemampuan dalam mengambil keputusan adalah menilai kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam suatu keadaan.
- 11) Kecakapan adalah menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan (Efendi, 2002 : 195)

2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja

Diskripsi pekerjaan dan standar kerja pekerjaan. Penetapan ini sangat penting karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan karyawan yang menduduki

Dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu instansi atau perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan pada saat bekerja atau pada saat pensiun, harus ada jaminan dari perusahaan. Hal ini dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayar kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan, insentif ini merupakan bentuk lain dari upah langsung dari luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap atau kompensasi berdasarkan kinerja. Kompensasi tidak langsung juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti fasilitas dan tunjangan uang pensiun **(Rivai, 2004 : 362)**

Lingkungan kerja bagi setiap karyawan sangat mempengaruhi suatu perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya.

Dengan kata lain lingkungan kerja ini merupakan interaksi setiap karyawan terhadap apa yang ada disekitarnya **(Nitisemito, 1998 :104)**.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: **(Simamora, 2000 : 455)**

2.5.1. Faktor Motivasi

Salah satu aspek untuk memanfaatkan karyawan atau tenaga kerja yang bekerja diperusahaan ialah pemberian motivasi atau daya perangsang kepada karyawan atau tenaga kerja dengan kata lain “pemberian kegairahan kerja” kepada karyawan atau tenaga kerja.

Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat kerja dengan segala kemampuannya, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat. Apabila produktivitas karyawan meningkat maka diharapkan produktivitas instansi akan meningkat pula.

Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan atau tenaga kerja untuk bekerja, juga oleh perbedaan waktu dan tempat.

Motivasi itu sendiri dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan. Dalam hal ini motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua tenaga kerja agar bersemangat dalam mencapai hasil sebagai mana yang dikehendaki orang tersebut (**Manulang, 2004 : 76**).

Sedangkan Chung dan Meggison menyatakan dengan menjelaskan bahwa motivasi merupakan perilaku yang ditujukan kepada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sesuatu

tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan (**Gemas, 1999 : 177**).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (**Hasibuan, 2004 : 143**).

Menurut Herzberg (1996) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah gaji, lingkungan kerja, kesempatan berpromosi, hubungan interpersonal, serta keamanan dan keselamatan kerja. Sedangkan kemampuan kerja dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan dan pelatihan kerja

Dari pengertian-pengertian motivasi diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah merupakan hasrat seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas dalam suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.

Menurut Husnan bahwa pengertian motivasi dapat dikelompokkan kedalam tiga jenis teori yakni sebagai berikut:

- 1) *Content Theory*, merupakan teori yang menekankan faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba memberikan pertanyaan seperti: apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu.
- 2) *Process Theory*, merupakan teori yang menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa sebab individu dimotivasi, agar menjalankan tugas sebaik-baiknya.

3) *Reinforcement Theory*, merupakan teori yang menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa lalu dapat mempengaruhi tindakan dimasa datang dalam siklus belajar (**Husnan, 1997 : 204**).

Teori diatas menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh stimuli internal atau kebutuhan-kebutuhan tertentu. Oleh karena itu teori ini lebih memperhatikan sebab internal dan eksternal perilaku atau *needs and incentives*.

2.5.1.1. Teori-teori Motivasi

Banyak sekali teori mengenai motivasi yang pernah dikemukakan oleh para ahli. Namun kesemuanya dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti yang dikemukakan oleh Heidjrchman dan Saud Husan dalam bukunya *Manajemen Personalia* yaitu: (**Saydam, 2000 : 234**)

2.5.1.1.1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan merupakan teori yang menjelaskan tentang apa motivasi itu dan faktor-faktor apa yang menyebabkan karyawan berperilaku. Teori ini berusaha menjawab pertanyaan kebutuhan apa saja yang dimiliki seseorang dan yang perlu dipenuhi? Dan apa saja yang mendorong seseorang untuk memperlihatkan perilaku tertentu?.

Penganut teori ini cukup banyak, diantaranya:

1. Teori Motivasi Konvensional F.W. Taylor

Teori ini berfokus pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhan yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2. Teori Hirarki Kebutuhan A.H. Maslow

Teori hirarki ini pada dasarnya terdiri dari beberapa anggapan yaitu:

- Manusia merupakan makhluk berkeinginan. Mereka dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan berbagai kebutuhan.
- Kebutuhan seseorang tersusun secara berurutan dalam suatu hirarki, mulai yang paling dasar sampai yang paling tinggi.
- Kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat lebih rendah ke tingkat berikutnya, setelah kebutuhan yang lebih rendah secara maksimal terpuaskan.

Adapun hirarki (jenjang) kebutuhan teori ini adalah:

- Kebutuhan Fisologis (*Physiological*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan kematian, yakni berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, dan lain-lain.
- Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan (*Safety Need*), kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa, kebutuhan akan keamanan terhadap harta benda.
- Kebutuhan Sosial (*Social Need/Affiliation Need*), merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain (masyarakat), kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama dengan masyarakat.
- Kebutuhan penghargaan (*Esteem Need*).
- Kebutuhan Realisasi Diri (*Self Actualization Need*).

3. Teori dua faktor Herzberg

Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

- a. Faktor pemuasan (*Motivation Factor*), merupakan factor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dan dalam diri orang yang bersangkutan. Faktor-faktor ini mencakup:
 - Kepuasan kerja itu sendiri
 - Prestasi yang diraih
 - Peluang untuk maju
 - Pengakuan orang lain
 - Kemungkinan pengembangan karir
 - Tanggung jawab.
- b. Faktor pemeliharaan (*Maintennance Factor*), merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini meliputi:
 - Kompensasi
 - Kondisi kerrja
 - Rasa aman dan selamat
 - Status
 - Supervise
 - Hubungan antar manusia
 - Kebijakan perusahaan.

4. Teori motivasi David Mc. Clelland's

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang untuk bekerja yaitu:

- Kebutuhan akan kekuasaan (*power need*)
- Kebutuhan akan afiliasi (*affliatin need*)
- Kebutuhan akan prestasi (*achievement needs*)

5. Teori motivasi ERG dan Clayton Alderfer

Teori ini merupakan modifikasi dari teori Maslow, teori ini terbagai atas tiga kelompok:

- Kebutuhan akan keberadaan (*existence*)
- Kebutuhan akan kekerabatan (*relatedness*)
- Kebutuhan akan perkembangan (*growth*)

6. Teori X dan Y Mc. Groger

Teori ini mengemukakan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan Y (teori potensial).

- Teori X memandang manusia dengan kaca mata gelap, dan menganggap manusia itu pemalas dan tidak suka bekerja.
 - Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
 - Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli orang lain.
 - Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dulu.
- Teori Y menganggap manusia itu pada dasarnya:
 - Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.

- Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberikan motivasi.
- Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2.5.1.1.2. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses ini tidak memfokuskan diri pada isi kebutuhan tetapi pada bagaimana cara dan dengan tujuan apa setiap orang diberi motivasi. Dasar dari teori ini adalah adanya harapan akan memperoleh sesuatu dengan melakukan sesuatu.

2.5.1.1.3. Teori Penguatan (*Reinforcement theory*)

Teori ini tidak didasarkan pada pengalaman-pengalaman masa lampau yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman-pengalaman tersebut akan mendapat penguatan bila dianggap menguntungkan, dan dapat pelemahan bila dianggap merugikan.

2.5.1.2. Jenis Motivasi

Adapun jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi yang Positif

Merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan penambahan tingkat kepuasan tertentu, misalnya memberikan promosi, memberikan insentif, atau tambahan penghasilan, menciptakan kondisi tempat kerja yang baik agar merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan sebagainya.

2. Motivasi yang Negatif

Merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara paksa. Misalnya dengan menakut-nakuti bawahan dengan gambaran seolah-olah mereka kehilangan jabatan dan sebagainya (**Hasibuan, 2001 : 150**).

2.5.2. Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu unsur dari kompetensi individu. Mengembangkan kompetensi berarti meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan agar senantiasa sejalan dengan tuntutan kebutuhan pekerjaan.

Kemampuan kerja adalah merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (**Robin, 1998**).

Kemampuan karyawan adalah kesanggupan untuk melakukan hal-hal yang menuntut persyaratan fisik dan mental tertentu tanpa perlu diselesaikan dengan waktu yang cepat (**Matindas, 2000 : 324**).

Pekerja adalah memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan rencana. Syarat kualitatif yang dikehendaki itu umpamanya kecakapan, kemampuan, keterampilan, sikap dan perilaku (**Sedarmayanti, 2001 : 17**).

Secara psikologi kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*), artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata apalagi IQ *superior, very superior, gifted*, dan *genius*

dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Penempatan karyawan dalam suatu perusahaan harus sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, ilmu pengetahuan dan pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut.

Sehubungan dengan pengaruh kecakapan karyawan terhadap tingkat produktivitas, ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kecakapan karyawan tersebut adalah: mengembangkan kemampuan serbaguna yang dapat diterapkan atas segala jenis operasi (**Tohari, 2002 : 461**).

Menurut Muchdarsyah bahwa kerja produktif, memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu: (**Robbins, 2001 : 126**).

1. Kemampuan kerja yang tinggi
2. Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
3. Jaminan sosial yang memadai
4. Kondisi kerja yang manusiawi
5. Hubungan kerja yang harmonis.

Keseluruhan kemampuan individu adalah sesuatu yang perlu untuk menghasilkan dua perlengkapan keahlian yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (**Stephen, 2006 : 78**).

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah semua yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas kemampuan mental.

Pekerjaan berbeda disetiap permintaan, mereka meletakkan pemegang jabatan sesuai dengan kemampuan intelektualnya. Umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki organisasi, semakin tinggi intelegensi dan kemampuan pekerjaannya.

Ada tujuh dimensi yang membentuk intelektual yaitu: **(Rivai, 2007 : 227)**

1. Kecerdasan Numerik

Yaitu kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat.

2. Pemahaman Verbal

Adalah kemampuan memahai apa yang dibaca dan didengar serta menghubungkan kata satu dengan yang lain.

3. Kecepatan Konseptual

Adalah kemampuan mengenai kemiripan dan beda dengan cepat dan tepat.

4. Penalaran Induktif

Adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5. Penalaran Deduktif

Adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.

6. Visualisasi Ruang

Adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruangan diubah.

7. Ingatan

Adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalan masa lalu.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan kekuatan atau cekatan.

Kemampuan fisik mendapat peranan penting dalam keberhasilan melakukan sedikit keahlian dan lebih kepada pekerjaan.

Secara umum juga dapat dikatakan bahwa tingkat kemampuan seseorang dapat dilihat dari pendidikan dan pelatihan yang pernah diikutinya yang mencerminkan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki seseorang yang bersangkutan. Karena bertalian dengan peningkatan keterampilan dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan situasi kerja yang selalu berubah **(Eugene dan Beech, 2000 : 1999)**.

Pengertian pendidikan dari pendapat Eugene dan Mc Beech diatas dijelaskan pendidikan ini dapat meningkatkan pengetahuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan merupakan landasan pengembangan diri serta kemampuan dalam memutuskan persoalan tugas yang dihadapi.

Pelatihan dan pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan keterampilan manusia dengan demikian akan meningkatkan produktivitas.

Ada beberapa tujuan dan pelatihan ini adalah sebagai berikut:

1. Agar masing-masing pengikut pelatihan dapat melakukan pekerjaan kelak lebih efisien dan efektif.
2. Agar pengawasan menjadi sedikit.
3. Agar pengikut latihan lebih cepat berkembang.
4. Untuk menstabilkan karyawan dan mengurangi *labour turn over*.

Kemampuan (*skill*) sikap pekerjaan adalah kesanggupan yang dimiliki oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki pekerja yang bersangkutan:

- a. Kemampuan seseorang karyawan atau pekerja.
- b. Potensi yang pernah dimiliki.
- c. Pengalaman kerja yang cukup memadai.
- d. Kesanggupan untuk menjalankan tugas yang diembankan.
- e. Memberikan hasil kerja yang baik dan memuaskan.
- f. Memiliki kemampuan mental dan fisik serta sifat-sifat kepribadian tertentu yang disyaratkan kepada karyawan.
- g. Melaksanakan pekerjaan tertentu secara baik efektif dan efisien (**Netisemito, 2003 : 98**).

Untuk menentukan jenis keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, maka harus dipertahankan adalah spesifikasi antara lain:

- a. Semua tugas pekerjaan harus dikenali dan dinilai dalam kaitannya dengan arti penting teknik analisa pekerjaan.

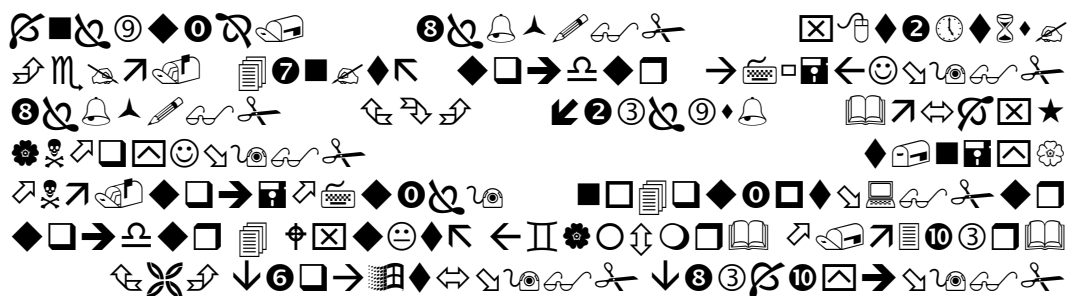
- b. Semua panel tenaga ahli, karyawan perlu menetapkan tingkat keterampilan yang diperlukan untuk melakukan masing-masing tugas.
- c. Tingkat keterampilan masing-masing harus dinilai dalam menilai diperlukan sertifikasi profesional (Netisemito, 2003 : 9).

Tingkat keahlian dan keterampilan sangat dibutuhkan oleh karyawan guna meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk setiap karyawan harus memiliki keterampilan, kecakapan, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.6. Kinerja dalam Pandangan Islam

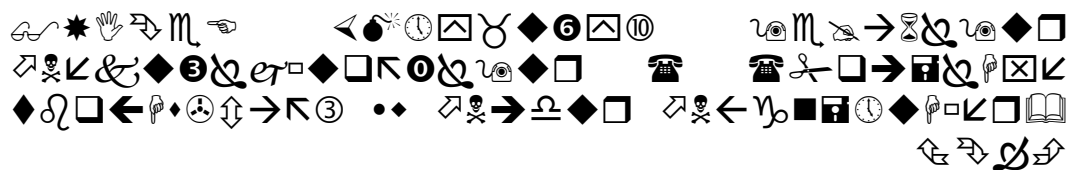
Agama Islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha di segala bidang yang bermuara pada pencarian ridha Allah SWT.

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha dengan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki. Sebagai mana firman Allah SWT dalam surat Al-Mulk ayat 1-2:



Artinya : *“Maha Suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan dia Maha Kuasa atas segala sesuatu, yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”*(Al-Mulk ayat 1-2).

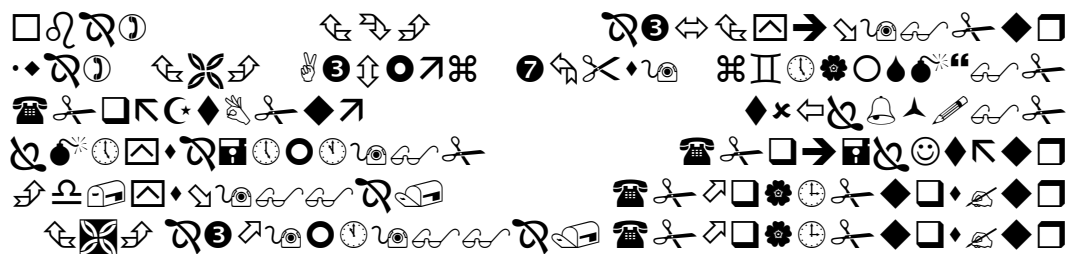
Selama orang tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama Islam, maka ia berada dalam keadaan merugi atau kekurangan, kekesatan dan kesengsaraan. Allah yang maha adil, menetapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hamba-Nya akan sesuai dan seimbang dengan apa yang dikerjakan dan diamalkannya (hasil yang dicapai). Demikian pula derajat dan kedudukan manusia dihadapan Allah dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19:



Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan”(Al-Ahqaaf ayat 19).

2.7. Motivasi dalam Islam

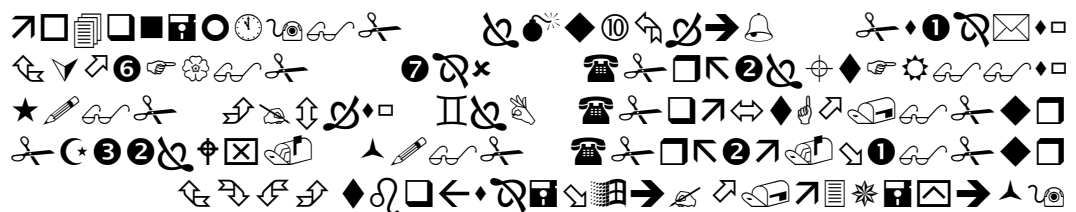
Pandangan Islam tentang motivasi kerja atau ketinggian kerja disebutkan dan Al-Qur’an dan Sunnah Nabi, untuk motivasi diri dalam berusaha, tidak cukup iman saja, tetapi harus disertai dengan amal shaleh, iman saja tidak cukup tetapi harus dimanifestasikan dengan amal, untuk mewakili ayat-ayat tentang iman dan amal shaleh diterangkan dalam surat Al-Ashr ayat 1-3 yang berbunyi:



Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat

menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (Al-Ashr ayat 1-3).

Ayat diatas menerangkan bahwa manusia yang tidak dapat mempergunakan waktu dengan sebaik-baiknya mereka tergolong orang-orang yang merugi. Allah menyuruh atau memerintahkan agar kita selalu mencari karunia-Nya di muka bumi ini. Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:



Artinya: *“Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Al-Jumu'ah ayat 10).*

2.8. Hipotesis

Dari perumusan masalah dan landasan teori yang penulis jabarkan diatas maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: *Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk.Pekanbaru, di pengaruhi oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja.*

2.9. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang penulis teliti dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja
2. Motivasi
3. Kemampuan Kerja

2.10. Operasional

Operasional variable diperlukan unntuk menjelaskan pengertian dari masing-masing variable yang teliti serta indicator pengukuran yang digunakan. Adapun operasional variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Dimensi	Indikator
<p>Kinerja Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . (AA. Anwar Prabu Mangku Negara, 2000:67)</p>	<p>A. Kemampuan kerja(Ability)</p> <p>1.Kemampuan intelektual a. Kecerdasan Numeris b. pemahaman verbal c. visualisasi ruang</p> <p>2. kemampuan fisik a. kelewesan dinamis b. Koordinasi tubuh c. Stamina</p> <p>B. Motivasi (Motivation)</p> <p>1. Teori motivasi Cloude S. Goerge</p>	<p>1. Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat</p> <p>2. Kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain</p> <p>3. Kemampuan untuk membayangkan bagaio mana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah</p> <p>4. Kemampuan melakukan gerakan cepat</p> <p>5. Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan</p> <p>6. Kemampuan melanjutkan usaha maksimum yang menuntutn upaya yang diperpanjang sepanjang suatu kurun waktu</p> <p>7. Upah yang adil dan layak</p> <p>8. Kesempatan Untuk maju/promosi</p> <p>9. Pewngakuan sebagai</p>

		individu] 10. Keamanan kerja 11. Tempat kerja yang baik 12. Penerimaan oleh kelompok 13. Perlakuan yang wajar 14. Pengakuan atas prestasi
--	--	--

Sumber: AA. Anwar Prabu Mangku Negara (2000:67), Stephen P. Robbins (2003:51-53 dan Malayu SP Hasibuan(2000:163)

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Lokasi dan waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menetapkan lokasi penelitian yakni pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru yang beralamat di Jl. Rambutan No. 27 Pekanbaru 28294 yang kantor utamanya berdomisili di Jl. Dr. Mansyur No. 169 Medan 20121.

1.2. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa data yang belum diolah.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi yang berkaitan dengan penelitian ini seperti sejarah singkat PT. Adhi Karya (Persero) Tbk., struktur organisasi dan aktivitas organisasi, dan hal-hal lain yang berhubungan.

1.3. Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Adapun jumlah yang begitu banyak, maka penulis menerapkan teori Slovin.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

N = Besar populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel) sebesar 10%. (Umar, 2007 : 78).

$$n = \frac{277}{1 + 227 (0,01)}$$

$$n = \frac{277}{3,77}$$

$$= 73,4$$

Jadi Jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 73 orang karyawan. Sedangkan metode pengambilan sampel, penulis menggunakan metode “Random Sampling” yaitu sampling yang diperoleh dengan secara acak.

1.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian proposal ini adalah sebagai berikut.

- a. Questioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden untuk selanjutnya dijawab sesuai dengan permasalahan yang ada.
- b. Interview yaitu cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan mewawancarai pihak organisasi yang terlibat langsung(responden) dalam penelitian ini.
- c. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik pengumpulan data/fakta yang cukup efektif untuk mempelajari suatu sistem. Observasi adalah pengamatan langsung para pembuat keputusan berikut lingkungan fisiknya dan atau pengamatan langsung suatu kegiatan yang sedang berjalan. (http://www.unsri.ac.id/fasilkom/old_version/dosen/hartini/materi/VII_Observasi.pdf)

1.5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu data dalam bentuk table dan dikembangkan dengan teori-teori yang mendukung kemudian ditarik kesimpulannya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 SEJARAH PT. ADHI KARYA Tbk.

Sejarah ADHI berawal 47 tahun lalu, ketika Menteri Pekerjaan Umum melalui Surat Keputusannya pada tanggal 11 Maret 1960 memutuskan mendirikan sebuah perusahaan jasa konstruksi untuk memacu pembangunan Indonesia. Setahun kemudian ADHI disahkan menjadi PN Adhi Karya. Masih dalam tahun yang sama, sebuah perusahaan bangunan eks Belanda dinasionalisasikan dan dilebur ke dalam PN Adhi Karya.

Status ADHI sebagai Perusahaan Negara kemudian berubah menjadi Perseroan Terbatas pada tahun 1974. Akta Pendirian ini kemudian diperkuat oleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia. Tahun 2003, Anggaran Dasar Perseroan ADHI kembali mengalami perubahan pada saat penawaran saham kepada masyarakat, nama Perseroan diubah menjadi PT Adhi Karya (Persero) Tbk. seiring dengan dilepasnya saham ADHI sebesar 49% kepada umum dan menjadi BUMN Konstruksi pertama yang terdaftar dalam bursa. Kini ADHI mulai merambah beberapa negara di Timur Tengah dengan proyek-proyeknya. Hal ini semakin memantapkan posisinya untuk menjadi juara sejati di bisnis jasa konstruksi serta menjadi mitra pilihan untuk jasa perekayasaan dan investasi bidang infrastruktur di Indonesia dan beberapa negara terpilih.

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang jasa konstruksi.

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. memiliki lokasi operasional yang luas, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Salah satu wilayah operasional domestik yang di miliki PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. yakni Divisi Konstruksi III yang mencakupi wilayah Riau, Kepulauan Riau, Jambi, Aceh, Sumatera Utara dan Sumatera Barat. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru merupakan bagian dari wilayah operasional domestik Divisi Konstruksi III. Kantor utama Operasional Divisi Konstruksi III terletak di Medan Sumatera Utara, sedangkan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru merupakan kantor Divisi Konstruksi III bagian Marketing & Estimating Manager Riau, Kepri & Jambi. Oleh sebab itu PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru merupakan bagian dari Divisi konstruksi III yang tak bisa terlepas dan saling bersinergi di bawah kontrol kantor utama Operasional Divisi Konstruksi III yang berdomisili di Medan.

4.2 Visi dan Misi PT. Adhi Karya Tbk.

Visi 2011

Menjadi juara sejati di bisnis jasa konstruksi dan menjadi mitra pilihan dalam bisnis jasa perkerjasama dan investasi bidang infrastruktur di Indonesia dan beberapa negara terpilih.

Misi 2007-2011

- Membangun sebuah Great Infrastructure Enterprise dengan:
- Menciptakan nilai yang berkesinambungan kepada pelanggan, karyawan, pemegang saham, dan berbagai pihak lain yang berkepentingan.

- Memperkokoh kompetensi inti dalam jasa konstruksi, memperluas kapabilitas dalam jasa perekayasaan, serta mengembangkan kapabilitas dalam jasa investasi secara selektif.
- Berperan aktif dalam program-program Public-Private Partnership (PPP) untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, dan berkecimpung dalam inisiatif-inisiatif Corporate Social Responsibility (CSR) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau yang lebih dikenal dengan istilah Corporate Social Responsibility (CSR) bagi ADHI merupakan tuntutan para pemangku kepentingan (baik pemegang saham, karyawan, pemasok, partner, pemerintah, Lembaga Swadaya Masyarakat, masyarakat secara luas maupun lingkungan alam).

ADHI senantiasa menyelaraskan pertumbuhan perusahaan (business) dengan kepedulian terhadap masyarakat (social) dan kepedulian terhadap pelestarian lingkungan alam (environment). Di lingkup bisnis, ADHI menerapkan perlindungan hak-hak konsumen dengan menerapkan Kebijakan Mutu dan Pemeliharaan Lingkungan. ADHI juga membentuk Pusat Pengaduan Konsumen yang menjadi media untuk membahas masalah-masalah yang muncul di lapangan.

Kepada para konsumen dan pelanggan, pada tahun 2007, ADHI telah melakukan survey tingkat kepuasan pelanggan atas jasa yang diberikan ADHI. Hasil survey lembaga independen tersebut menyatakan, 84% responden puas dengan jasa dan layanan yang diberikan ADHI.

Sebagai BUMN, ADHI dituntun oleh Program Kemitraan untuk membantu pengembangan ekonomi skala kecil dan mikro, serta Program Bina Lingkungan untuk membantu pengembangan masyarakat. Pendanaan Program Kemitraan diperoleh dari penyisihan laba bersih maksimal 2% per tahun. Untuk tahun 2007, ADHI telah menyalurkan Rp 2,272 milyar untuk mendanai usaha mikro dan kecil dengan bunga lunak. Naik 100% dibanding alokasi tahun 2006 yang sebesar Rp 1,100 miliar. Sebaran bantuan dana Rp 2,272 miliar itu dilakukan di Provinsi DKI Jakarta, Banten, Lampung, Jawa Barat, Yogyakarta dan Jawa Tengah serta Jawa Timur.

Program Bina Lingkungan ADHI untuk tahun 2007 dialokasikan sebesar Rp 204,750 juta. Memang masih kecil. Namun setidaknya ketulusan ADHI telah menyentuh hati sebagian masyarakat kecil di beberapa provinsi terutama untuk membantu pendidikan. ADHI juga membantu penderitaan korban bencana alam di Balikpapan, Jakarta, Kudus, dan Bojonegoro.

4.3 Keadaan Pegawai PT. Adhi Karya Tbk Pekanbaru

a. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai PT Adhi Karya Tbk Pekanbaru berjumlah 277 orang.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.1 Jumlah Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

PENDIDIKAN	JUMLAH/ORANG	PERSENTASE %
S2 Teknik	1	0.3
S2 Non Teknik	2	0.72
S1 Teknik	62	22.38
S1 Non Teknik	24	8.66
D3, D2, D1 Teknik	29	10.47
D3, D2, D1 Non Teknik	12	4.33
SLTA Teknik	78	28.16
SLTA Non Teknik	56	20.22
< SLTA	13	4.69
Jumlah	277	100

Sumber : SDM. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru Tahun 2010

Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Pekanbaru pada saat ini berjumlah 277 orang. Di lihat dari tingkat pendidikan 1 orang berpendidikan S2 Teknik, 2 orang berpendidikan S2 Non Teknik, 62 orang berpendidikan S1 Teknik, 24 orang berpendidikan S1 Non Teknik, 29 orang berpendidikan D3, D2, D1 Teknik, 12 orang berpendidikan D3, D2, D1 Non Teknik, 78 orang berpendidikan SLTA Teknik, 56 orang berpendidikan SLTA Non Teknik, dan 13 orang berpendidikan di bawah SLTA.

b. Usia Kerja

Berdasarkan usia kerja karyawan pada PT. Adhi Karya Tbk Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 4.2 Karyawan berdasarkan usia kerja pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Usia	Jumlah /orang
1	> 50	12
2	45-50	39
3	40-44	77
4	35-39	73
5	30-34	33
6	25-29	33
7	20-24	6
8	<20	4
	Jumlah	277

Sumber : SDM. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru Tahun 2010

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan dengan usia >50 sebanyak 12 orang, 45-50 sebanyak 39 orang, 40-44 sebanyak 77 orang, 35-39 sebanyak 73 orang, 30-34 sebanyak 33 orang, 25-29 sebanyak 33 orang 20-24 sebanyak 6 orang dan <20 tahun sebanyak 4 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan pada PT. Adhi Karya Pekanbaru adalah antara 40-44 tahun yaitu sebanyak 77 orang.

c. Jabatan

Apabila Pegawai dilihat berdasarkan jabatan, untuk lebih jelasnya pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.3 Karyawan berdasarkan jabatan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah /orang
1	Kepala Devisi	1
2	Manager	6
3	Kantor Divisi	35
4	Kantor Wil. Riau-Kepri	24
5	Kantor NAD	11
6	Kantor Sumbar	4
7	Kepala Proyek	20
8	Site Manager	8
9	PPM	16
10	PEM	21
11	Surveyor	21
12	Pelaksana	36
13	Logistik	17
14	FPM	23
15	Adm. Teknik	9
16	HES Adm	12
17	Laborat	4
18	Pengendalian Biaya	5
19	Mekanik	3
20	Dikaryakan Kembali	1
	Jumlah	277

Sumber : SDM. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru Tahun 2010

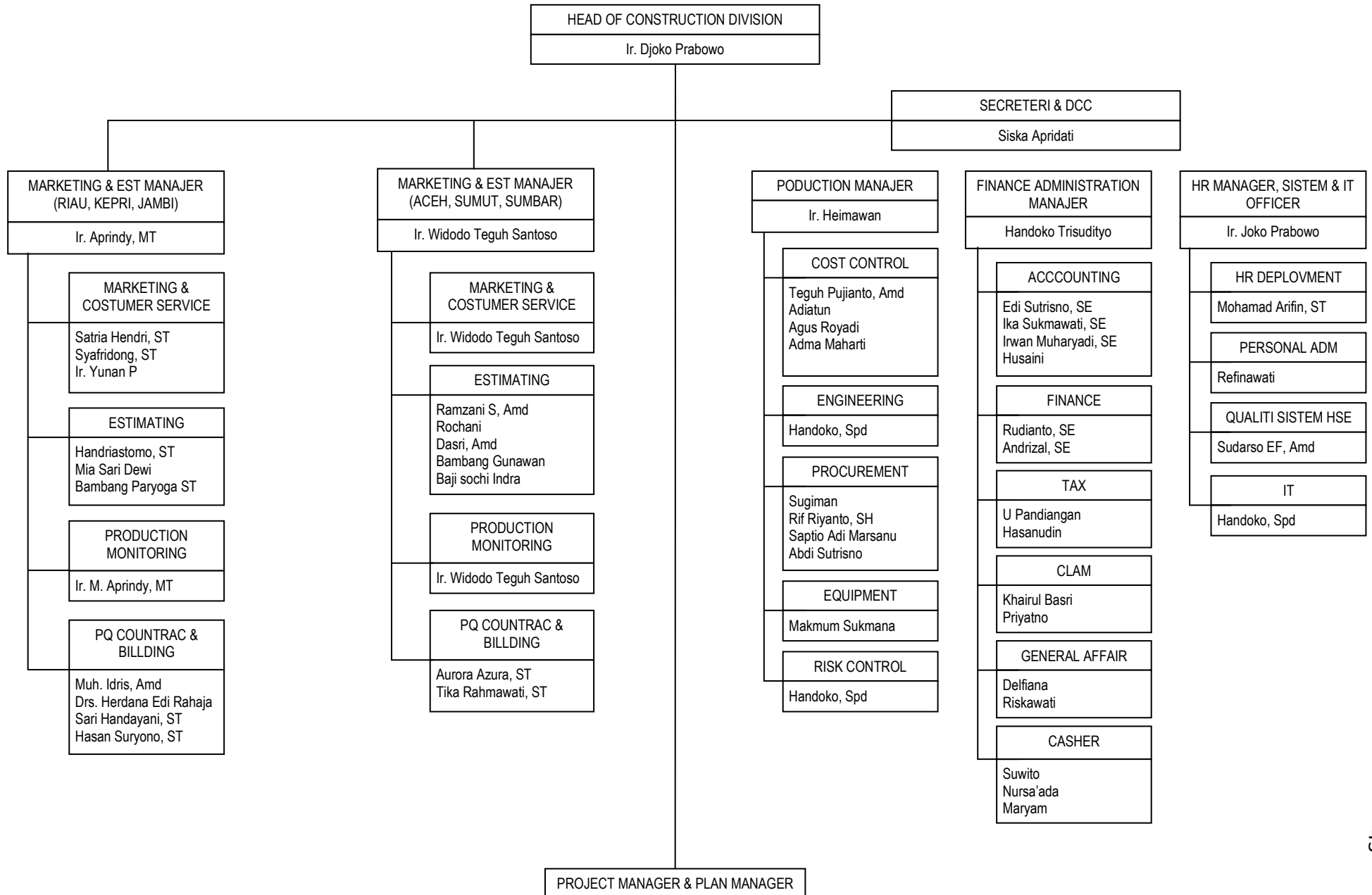
Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa dari 277 karyawan, yang memiliki jabatan sebagai Kepala Devisi sebanyak 1 orang, Manager sebanyak 6 orang, Kantor Divisi sebanyak 35 orang, Kantor Wil. Riau-Kepri 24 orang, Kantor NAD 11 orang, Kantor Sumbar 4 orang, Kepala Proyek 20 orang, Site Manager 8 orang, PPM 16 orang, PEM 21 orang, Surveyor 21 orang, Pelaksana 36 orang, Logistik 17 orang, FPM 23 orang, Adm. Teknik 9 orang, HES Adm 12

orang, Laborat 4 orang, Pengendalian Biaya 5 orang, Mekanik 3 orang dan dikaryakan kembali sebanyak 1 orang.

4.4 Struktur Organisasi

Suatu organisasi agar dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai sasaran yang diinginkan, maka perlu adanya struktur organisasi sesuai dengan perubahan dan memuat pembagian wewenang dan tugas serta fungsi masing-masing sesuai dengan tanggungjawabnya. Struktur organisasi merupakan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama dan orang-orang yang terdapat di dalamnya serta tanggungjawab masing-masing bagian di dalam suatu badan dalam rangka usaha untuk pencapaian tujuan. Adapun struktur organisasi PT. Adhi Karya Tbk. adalah sebagai berikut :

**ORGANIZATION CHART
CONSTRUCTION DIVISION III**



BAB V PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.2 Responden Menurut Kelompok Umur

Bagian ini akan memberikan gambaran umum mengenai responden dilihat dari kelompok umur, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.5.1 Responden Menurut Kelompok Umur

No	Umur Responden	Frekuensi	
		Orang	%
1	21-30	26	35.62%
2	31-40	42	57.53%
3	41-50	5	6.85%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa berdasarkan dari kelompok umur responden yang berkisar antara 21-30 tahun sebanyak 26 orang atau 35.62%, kemudian 31-40 tahun sebanyak 42 orang atau 57.53%, dan 41-50 sebanyak 5 orang atau 6,85%, dari 73 orang responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur responden 31-40 tahun.

5.1 3 Pendidikan

Kemudian responden dilihat dari tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.5.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	%
1	SLTP	13	17.81%
2	SMA	39	53.42%
3	D3	13	17.81%
4	S1	8	10.96%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa berdasarkan dari kelompok tingkat pendidikan responden, SLTP sebanyak 13 orang sebanyak 17.81%, sedangkan tingkat pendidikan responden SMA sebanyak 39 orang atau 53.42%, kemudian D3 sebanyak 13 orang atau 17.81%, dan S1 sebanyak 8 orang atau 10.96%. jadi dapat disimpulkan rata-rata konsumen adalah berpendidikan SMA yaitu sebanyak 39 orang.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja, kemampuan, dan motivasi adalah sebagai berikut:

5.1.3 Kinerja

Kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Prestasi kerja yang baik para karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Jawaban responden tentang kinerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.3 Jawaban Responden Tentang kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	12	16.44%
2	Baik	40	54.79%
3	Cukup baik	17	23.29%
4	Kurang baik	4	5.48%
5	Tidak baik	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.3, jawaban responden tentang kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 12 orang atau 16.44%, baik sebanyak 40 orang atau 54.79%, kemudian cukup baik sebanyak 17 orang atau 23.29% dan kurang baik sebanyak 4 orang atau 5.48%. Jadi rata-rata responden menjawab baik tentang kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.

Dengan rata-rata responden menyatakan baik terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru kinerja yang dimaksud adalah bagaimana mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Kemudian jawaban responden tentang kualitas hasil kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.4 Jawaban Responden Tentang kualitas hasil kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	9	12.33%
2	Baik	20	27.40%
3	Cukup baik	44	60.27%
4	Kurang baik	0	0.00%
5	Tidak baik	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4, jawaban responden tentang kualitas hasil kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 9 orang atau 12.33%, baik sebanyak 20 orang atau 27.40%, kemudian cukup baik sebanyak 44 orang atau 60.27%. Jadi rata-rata responden menjawab baik tentang kualitas hasil kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.

Dari jawaban rata-rata responden yang menyatakan kualitas hasil kerja dinyatakan baik disini adalah karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu tapi selalu memperhatikan kualitas hasil kerjanya.

Selanjutnya tanggapan responden tentang tanggung jawab karyawan kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.5 Jawaban Responden Tentang tanggung jawab karyawan kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	10	13.70%
2	Baik	18	24.66%
3	Cukup baik	45	61.64%
4	Kurang baik	0	0.00%
5	Tidak baik	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.5, jawaban responden tentang tanggung jawab karyawan kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 10 orang atau 13.70%, baik sebanyak 18 orang atau 24.66%, kemudian cukup baik sebanyak 45 orang atau 61.64%. Jadi rata-rata responden menjawab baik tentang tanggung jawab karyawan kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Disini menunjukkan bahwa karyawan pada PT.

Adhi Karya (Persero) Tbk, Pekanbaru selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mengerjakan tugas dengan baik dan selesai tepat pada waktunya.

Kemudian jawaban responden tentang pekerjaan yang diemban sesuai dengan keahlian Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.6 Jawaban Responden Tentang pekerjaan yang diemban sesuai dengan keahlian Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	9	12.33%
2	Baik	21	28.77%
3	Cukup baik	43	58.90%
4	Kurang baik	0	0.00%
5	Tidak baik	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.6, jawaban responden tentang pekerjaan yang diemban sesuai dengan keahlian Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 9 orang atau 12.33%, baik sebanyak 21 orang atau 28.77%, dan cukup baik sebanyak 43 orang atau 58.90%. Jadi rata-rata responden menjawab cukup baik tentang pekerjaan yang diemban sesuai dengan keahlian Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini berarti pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, namun dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup baik, ini menunjukkan bahwa masih ada pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan bidang karyawan itu sendiri.

Jawaban responden tentang waktu kerja yang ditetapkan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.7 Jawaban Responden Tentang waktu kerja yang ditetapkan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	11	15.07%
2	Baik	50	68.49%
3	Cukup baik	12	16.44%
4	Kurang baik	0	0.00%
5	Tidak baik	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.7, jawaban responden tentang waktu kerja yang ditetapkan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 11 orang atau 15.07%, baik sebanyak 50 orang atau 68.49%, kemudian cukup baik sebanyak 12 orang atau 16.44%. Jadi rata-rata responden menjawab baik tentang waktu kerja yang ditetapkan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa jadwal kerja yang ditetapkan telah tersusun dengan baik sehingga pekerjaan yang dikerjakan bias selesai tepat pada waktunya.

Tabel. 5.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Kinerja	Tanggapan					Jlh
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Kinerja karyawan secara keseluruhan	12	40	17	4	0	73
		16.44%	54.79%	23.29%	5.48%	0.00%	100.00%
2	Kualitas hasil kerja karyawan	9	20	44	0	0	73
		12.33%	27.40%	60.27%	0.00%	0.00%	100.00%
3	Tanggung jawab karyawan	10	18	45	0	0	73
		13.70%	24.66%	61.64%	0.00%	0.00%	100.00%
4	Pekerjaan yang emban saat ini sesuai dengan keahlian	9	21	43	0	0	73
		12.33%	28.77%	58.90%	0.00%	0.00%	100.00%
5	Waktu kerja yang ditetapkan pada telah sesuai	11	50	12	0	0	73
		15.07%	68.49%	16.44%	0.00%	0.00%	100.00%
	Jumlah	51	149	161	4	0	365
	Rata-rata	10	30	32	1	0	73
	Persentase	13.97%	40.82%	44.11%	1.10%	0.00%	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.8, rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 10 orang atau 13.97%, baik sebanyak 30 orang atau 40.82%, kemudian cukup baik sebanyak 32 orang atau 44.11% dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.10%. Jadi rata-rata responden menjawab cukup baik tentang kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan lagi guna menghasilkan kerja yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

5.1.4 Kemampuan

Kemampuan merupakan menilai kesediaan karyawan dalam prestasi dan kerjasama karyawan lain sehingga pekerjaan semakin baik. Adapun jenis pelatihan yang diikuti karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.9 Jenis Pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Adhi Karya Tbk Pekanbaru

NO	JENIS PELATIHAN	WAKTU	LAMA PELATIHAN	PESERTA
1.	Sertifikasi HAKI	April/Mei/Agustus	1 Minggu	5
2.	Project Manajement	Mei	3 Hari	3
3.	Administrasi Kontrak	Juni	3 Hari	12
4.	Ahli Muda Project Manajement	Juni	3 Hari	7
5.	Pelatihan ADHIMIS	Juli	3 Hari	14
6.	Teknologi Beton	September	3 Hari	3
7.	Dasar-dasar K3 & implementasi	November	2 hari	1
JUMLAH				45

Sumber : SDM. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru Tahun 2010

Berdasarkan Table 5.9 tentang Jenis Pelatihan yang Diikuti Oleh Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Pekanbaru, menunjukkan bahwa jumlah peserta yang

mengikuti pelatihan pada tahun 2009 sebanyak 45 orang. Pelatihan Sertifikasi HAKI diikuti oleh 5 peserta, Pelatihan Project Manajement diikuti oleh 3 peserta, Pelatihan Administrasi Kontrak diikuti oleh 12 peserta, Pelatihan Ahli Muda Project Manajement diikuti oleh 7 peserta, Pelatihan ADHIMIS diikuti oleh 14 peserta, Pelatihan Teknologi Beton diikuti oleh 3 peserta, Pelatihan Dasar-dasar K3 & implementasi diikuti oleh 1 peserta.

Jawaban responden tentang kemampuan karyawan dapat dilihat berdasarkan jawaban responden pada tabel berikut ini :

Tabel. 5.10 Jawaban Responden Tentang ketelitian karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	7	9.59%
2	Setuju	45	61.64%
3	Ragu-ragu	21	28.77%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.10, jawaban responden tentang ketelitian karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 9.59%, setuju sebanyak 45 orang atau 61.64%, dan ragu-ragu sebanyak 21 orang atau 28.77%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang ketelitian karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ketelitian karyawan dalam bekerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan, karena ketelitian bias mempengaruhi hasil kerja nantinya. Bedasarkan jawaban responden yang menyatakan setuju tentang ketelitian, ini menunjukkan bahwa karyawan diperusahaan ini teliti dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan.

Kemudian jawaban responden tentang pemahaman karyawan Pada PT.

Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.11 Jawaban Responden Tentang pemahaman karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	3	4.11%
2	Setuju	39	53.42%
3	Ragu-ragu	29	39.73%
4	Tidak setuju	2	2.74%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.11, jawaban responden tentang pemahaman karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 4.11%, setuju sebanyak 39 orang atau 53.42%, kemudian ragu-ragu sebanyak 29 orang atau 39.73% dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.74%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang pemahaman karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Pemahaman akan pekerjaan yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan nantinya, apabila karyawan tidak paham akan tugas yang diberikan maka pekerjaan yang diberikan tidak selesai sesuai dengan target yang ditentukan. Dari jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan paham akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat dikerjakan dan selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Kemudian jawaban responden tentang cepat memahami sesuatu objek Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.12 Jawaban Responden Tentang cepat memahami sesuatu objek Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	9	12.33%
2	Setuju	39	53.42%
3	Ragu-ragu	25	34.25%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.12, jawaban responden tentang memahami sesuatu objek Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 12.33%, setuju sebanyak 39 orang atau 53.42%, dan ragu-ragu sebanyak 25 orang atau 34.25%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang memahami sesuatu objek Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.

Selanjutnya jawaban responden tentang kemampuan visualisasi ruang Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.13 Jawaban Responden Tentang kemampuan visualisasi ruang Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	10.96%
2	Setuju	40	54.79%
3	Ragu-ragu	20	27.40%
4	Tidak setuju	5	6.85%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.13, jawaban responden tentang kemampuan visualisasi ruang Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 10.96%, setuju sebanyak 40 orang

atau 54.79%, kemudian ragu-ragu sebanyak 20 orang atau 27.40% dan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 6.85%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang kemampuan visualisasi ruang Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Kemampuan visualisasi disini merupakan kemampuan karyawan dalam menyusun ruangan sehingga ruangan terlihat bagus dan nyaman. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tentu akan berguna bagi perusahaan sehingga bias meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri nantinya.

Jawaban responden tentang kemampuan fisik karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.14 Jawaban Responden Tentang kemampuan fisik karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	8.22%
2	Setuju	49	67.12%
3	Ragu-ragu	15	20.55%
4	Tidak setuju	3	4.11%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.14, jawaban responden tentang kemampuan fisik karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 8.22%, setuju sebanyak 49 orang atau 67.12%, kemudian ragu-ragu sebanyak 15 orang atau 20.55% dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4.11%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang kemampuan fisik karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Fisik merupakan factor utama dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, karena apabila fisik kita tidak kuat tentu pekerjaan kita tidak akan selesai dengan baik. Fisik karyawan PT. Adhi Karya Pekanbaru menurut

responden sudah bagus ini ditunjukkan dengan jawaban setuju bahwa karyawan mempunyai kemampuan fisik yang bagus.

Jawaban responden tentang kemampuan karyawan dalam melakukan gerakan cepat Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.15 Jawaban Responden Tentang kemampuan karyawan dalam melakukan gerakan cepat Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	12	16.44%
2	Setuju	32	43.84%
3	Ragu-ragu	29	39.73%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.15, jawaban responden tentang kemampuan karyawan dalam melakukan gerakan cepat Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 16.44%, setuju sebanyak 32 orang atau 43.84%, dan ragu-ragu sebanyak 29 orang atau 39.73%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang kemampuan karyawan dalam melakukan gerakan cepat Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.

Dan jawaban responden tentang karyawan yang tidak mudah letih Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.16 Jawaban Responden Tentang karyawan yang tidak mudah letih Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	11	15.07%
2	Setuju	41	56.16%
3	Ragu-ragu	20	27.40%
4	Tidak setuju	1	1.37%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.16, jawaban responden tentang karyawan yang tidak mudah letih Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau 15.07%, setuju sebanyak 41 orang atau 56.16%, kemudian ragu-ragu sebanyak 20 orang atau 27.40% dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.37%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang karyawan yang tidak mudah letih Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mudah letih dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan yang diberikan selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Tabel. 5.16 Jawaban Responden Tentang kemampuan karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Kemampuan	Tanggapan					Jlh
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Teliti dalam melaksanakan setiap pekerjaan	7	45	21	0	0	73
		9.59%	61.64%	28.77%	0.00%	0.00%	100.00%
2	memahami dengan cepat objek yang saya baca	3	39	29	2	0	73
		4.11%	53.42%	39.73%	2.74%	0.00%	100.00%
3	cepat memahami suatu objek	9	39	25	0	0	73
		12.33%	53.42%	34.25%	0.00%	0.00%	100.00%
4	kemampuan visualisasi ruang	8	40	20	5	0	73
		10.96%	54.79%	27.40%	6.85%	0.00%	100.00%
5	tidak mengalami kesulitan jika diperlukan bekerja	6	49	15	3	0	73
		8.22%	67.12%	20.55%	4.11%	0.00%	100.00%
6	pegawai yang gesit dan mampu	12	32	29	0	0	73
		16.44%	43.84%	39.73%	0.00%	0.00%	100.00%
7	tidak mudah letih dalam melakukan pekerjaan	11	41	20	1	0	73
		15.07%	56.16%	27.40%	1.37%	0.00%	100.00%
	Jumlah	56	285	159	11	0	511
	Rata-rata	8	41	23	2	0	73
	Persentase	10.96%	55.77%	31.12%	2.15%	0.00%	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.16, rekapitulasi jawaban responden tentang kemampuan karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 8 orang atau 10.96%, baik sebanyak 41 orang atau 55.77%, kemudian cukup baik sebanyak 23 orang atau 31.12% dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2.15%. Jadi rata-rata responden menjawab kemampuan baik tentang kemampuan karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan sudah baik namun belum menghasilkan kinerja yang baik, ini dilihat dari jawaban responden tentang kinerja yang menilai bahwa kinerja karyawan masih cukup baik.

5.1.5 Motivasi

Salah satu aspek untuk memanfaatkan karyawan atau tenaga kerja yang bekerja diperusahaan ialah pemberian motivasi atau daya perangsang kepada karyawan atau tenaga kerja dengan kata lain “pemberian kegairahan kerja” kepada karyawan atau tenaga kerja.

Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat kerja dengan segala kemampuannya, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat. Apabila produktivitas karyawan meningkat maka diharapkan produktivitas instansi akan meningkat pula.

Jawaban responden tentang motivasi Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.17 Jawaban Responden Tentang gaji dan bonus Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	2.74%
2	Setuju	27	36.99%
3	Ragu-ragu	43	58.90%
4	Tidak setuju	1	1.37%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.17, jawaban responden tentang gaji dan bonus Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 2.74%, setuju sebanyak 27 orang atau 36.99%, kemudian ragu-ragu sebanyak 43 orang atau 58.90% dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.37%. Jadi rata-rata responden menjawab ragu-ragu tentang gaji dan bonus Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Dari jawaban responden yang

menyatakan ragu-ragu tentang gaji dan bonus ini menunjukkan bahwa gaji dan bonus yang diberikan belum sesuai dengan harapan karyawan yang telah bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Jawaban responden tentang promosi berdasarkan prestasi Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.18 Jawaban Responden Tentang promosi berdasarkan prestasi Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	5.48%
2	Setuju	26	35.62%
3	Ragu-ragu	42	57.53%
4	Tidak setuju	1	1.37%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.18, jawaban responden tentang promosi berdasarkan prestasi Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau 5.48%, setuju sebanyak 26 orang atau 35.62%, kemudian ragu-ragu sebanyak 42 orang atau 57.53% dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.37%. Jadi rata-rata responden menjawab ragu-ragu tentang promosi berdasarkan prestasi Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Dari jawaban responden tentang promosi berdasarkan prestasi responden banyak menyatakan ragu-ragu, ini menunjukkan bahwa promosi yang diberikan belum bias membuat karyawan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya jawaban responden tentang penghargaan ditempat kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.19 Jawaban Responden Tentang penghargaan ditempat kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	8	10.96%
2	Setuju	37	50.68%
3	Ragu-ragu	22	30.14%
4	Tidak setuju	6	8.22%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.19, jawaban responden tentang penghargaan ditempat kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 10.96%, setuju sebanyak 37 orang atau 50.68%, kemudian ragu-ragu sebanyak 22 orang atau 30.14% dan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 8.22%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang penghargaan ditempat kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah berprestasi di perusahaan.

Kemudian jawaban responden tentang fasilitas yang diberikan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.20 Jawaban Responden Tentang fasilitas yang diberikan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	13.70%
2	Setuju	42	57.53%
3	Ragu-ragu	19	26.03%
4	Tidak setuju	2	2.74%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.20, jawaban responden tentang fasilitas yang diberikan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori

jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 13.70%, setuju sebanyak 42 orang atau 57.53%, kemudian ragu-ragu sebanyak 19 orang atau 26.03% dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.74%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang fasilitas yang diberikan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan pada karyawan telah baik sehingga karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Jawaban responden tentang suasana kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.21 Jawaban Responden Tentang suasana kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	10	13.70%
2	Setuju	34	46.58%
3	Ragu-ragu	28	38.36%
4	Tidak setuju	1	1.37%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.21, jawaban responden tentang suasana kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 13.70%, setuju sebanyak 34 orang atau 46.58%, kemudian ragu-ragu sebanyak 28 orang atau 38.36% dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1.37%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang suasana kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa suasana kerja pada perusahaan sangat baik sehingga terjaga keharmonisan antara sesama karyawan

Kemudian jawaban responden tentang perlakuan wajar dan selayaknya Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.22 Jawaban Responden Tentang perlakuan wajar dan selayaknya Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	8.22%
2	Setuju	38	52.05%
3	Ragu-ragu	27	36.99%
4	Tidak setuju	2	2.74%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.22, jawaban responden tentang perlakuan wajar dan selayaknya Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 8.22%, setuju sebanyak 38 orang atau 52.05%, kemudian ragu-ragu sebanyak 27 orang atau 36.99% dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.74%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang perlakuan wajar dan selayaknya Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Dari jawaban responden menunjukkan bahwa perlakuan wajar dan selayaknya sangat diperlukan dalam menjaga suasana kantor yang kondusif, sehingga bias saling menghargai antara sesama karyawan. Dengan begitu akan tercipta saling menghargai sesama karyawan.

Dan jawaban responden tentang dihargai oleh teman sekerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 5.23 Jawaban Responden Tentang dihargai oleh teman sekerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	3	4.11%
2	Setuju	47	64.38%
3	Ragu-ragu	23	31.51%
4	Tidak setuju	0	0.00%
5	Sangat tidak setuju	0	0.00%
	Jumlah	73	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.23, jawaban responden tentang dihargai oleh teman sekerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 4.11%, setuju sebanyak 47 orang atau 64.38%, dan ragu-ragu sebanyak 23 orang atau 31.51%. Jadi rata-rata responden menjawab setuju tentang dihargai oleh teman sekerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.

Tabel. 5.24 Rekapitulasi jawaban Responden Tentang motivasi karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru

No	Motivasi	Tanggapan					Jlh
		SS	S	R	TS	STS	
1	Gaji dan bonus yang diberikan adil	2	27	43	1	0	73
		2.74%	36.99%	58.90%	1.37%	0.00%	100.00%
2	kesempatan yang sama untuk maju	4	26	42	1	0	73
		5.48%	35.62%	57.53%	1.37%	0.00%	100.00%
3	dihargai dan diakui di tempat bekerja	8	37	22	6	0	73
		10.96%	50.68%	30.14%	8.22%	0.00%	100.00%
4	Fasilitas yang terima sesuai dengan yang saya harapkan	10	42	19	2	0	73
		13.70%	57.53%	26.03%	2.74%	0.00%	100.00%
5	suasana kerja yang nyaman	10	34	28	1	0	73
		13.70%	46.58%	38.36%	1.37%	0.00%	100.00%
6	menerima perlakuan yang wajar selayaknya karyawan yang lain	6	38	27	2	0	73
		8.22%	52.05%	36.99%	2.74%	0.00%	100.00%
7	Setiap pekerjaan yang lakukan diakui	3	47	23	0	0	73
		4.11%	64.38%	31.51%	0.00%	0.00%	100.00%
	Jumlah	43	251	204	13	0	511
	Rata-rata	6	36	29	2	0	73
	Persentase	8.41%	49.12%	39.92%	2.54%	0.00%	100.00%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.8, rekapitulasi jawaban responden tentang motivasi karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 6 orang atau 8.41%, baik sebanyak 36 orang atau 49.12%, kemudian cukup baik sebanyak 29 orang atau 39.92% dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2.54%. Jadi rata-rata responden menjawab baik tentang motivasi karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi guna menghasilkan kerja yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Kinerja

Kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Prestasi kerja yang baik para karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 10 orang atau 13.97%, baik sebanyak 30 orang atau 40.82%, kemudian cukup baik sebanyak 32 orang atau 44.11% dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.10%. Jadi rata-rata responden menjawab **cukup baik** tentang kinerja

karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan lagi guna menghasilkan kerja yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

5.2.1 Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu unsur dari kompetensi individu. Mengembangkan kompetensi berarti meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan agar senantiasa sejalan dengan tuntutan kebutuhan pekerjaan.

Kemampuan merupakan menilai kesediaan karyawan dalam prestasi dan kerjasama karyawan lain sehingga pekerjaan semakin baik. Berdasarkan table 5.16, rekapitulasi jawaban responden tentang kemampuan karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 8 orang atau 10.96%, baik sebanyak 41 orang atau 55.77%, kemudian cukup baik sebanyak 23 orang atau 31.12% dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2.15%. Jadi rata-rata responden menjawab kemampuan **baik** tentang kemampuan karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan sudah baik namun belum menghasilkan kinerja yang baik, ini dilihat dari jawaban responden tentang kinerja yang menilai bahwa kinerja karyawan masih cukup baik.

Agama Islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha di segala bidang

yang bermuara pada pencarian ridha Allah SWT. Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha dengan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki.

5.2.2 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek untuk memanfaatkan karyawan atau tenaga kerja yang bekerja diperusahaan ialah pemberian motivasi atau daya perangsang kepada karyawan atau tenaga kerja dengan kata lain “pemberian kegairahan kerja” kepada karyawan atau tenaga kerja. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden tentang motivasi karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 6 orang atau 8.41%, baik sebanyak 36 orang atau 49.12%, kemudian cukup baik sebanyak 29 orang atau 39.92% dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2.54%. Jadi rata-rata responden menjawab **baik** tentang motivasi karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi guna menghasilkan kerja yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pandangan Islam tentang motivasi kerja atau ketinggian kerja disebutkan dan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, untuk motivasi diri dalam berusaha, tidak cukup iman saja, tetapi harus disertai dengan amal shaleh, iman saja tidak cukup tetapi harus dimanifestasikan dengan amal.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

5.1.1 Kinerja

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 10 orang atau 13.97%, baik sebanyak 30 orang atau 40.82%, kemudian cukup baik sebanyak 32 orang atau 44.11% dan tidak baik sebanyak 1 orang atau 1.10%. Jadi rata-rata responden menjawab **cukup baik** tentang kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu ditingkatkan lagi guna menghasilkan kerja yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

5.1.2 Kemampuan

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden tentang kemampuan karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 8 orang atau 10.96%, baik sebanyak 41 orang atau 55.77%, kemudian cukup baik sebanyak 23 orang atau 31.12% dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2.15%. Jadi rata-rata responden

menjawab kemampuan **baik** tentang kemampuan karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan sudah baik namun belum menghasilkan kinerja yang baik, ini dilihat dari jawaban responden tentang kinerja yang menilai bahwa kinerja karyawan masih cukup baik.

5.1.2 Motivasi

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden tentang motivasi karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru dengan kategori jawaban sangat baik sebanyak 6 orang atau 8.41%, baik sebanyak 36 orang atau 49.12%, kemudian cukup baik sebanyak 29 orang atau 39.92% dan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2.54%. Jadi rata-rata responden menjawab **baik** tentang motivasi karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru. Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan sudah baik, namun perlu ditingkatkan lagi guna menghasilkan kerja yang maksimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

5.2 Saran

1. Diharapkan kepada pihak PT. Adhi Karya (Persero) Tbk untuk terus meningkatkan serta sering melakukan pendidikan pelatihan untuk karyawan, guna meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Dalam penelitian ini menggunakan variabel produktivitas karyawan sebagai variabel terikatnya. Jadi, untuk peneliti selanjutnya disarankan

agar dapat menggunakan variabel lain atau menambah variabel independen (terikat) yang potensial memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Netisemito, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar dan Supradi, 2002, *Dasar-dasar Prilaku Organisasi*, UII Pers, Jakarta.
- Buhler Patricia, 2004, *Management Skills*, Prenada Media, Jakarta.
- Games Cardoso Faustino, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hani T. Handoko, 1998, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Melayu H, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
-, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, 2002, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Manulang M, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, BPFE-UGM, Jakarta.
- Mirohat Tua Effendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Matindas R, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafiti, Jakarta.
- Mathis Robert P. Anwar A.A, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Isi Pertama, Jakarta
- Rachmawati Nuraini Eka, 2004, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Ekonisia, Yogyakarta.
- Rivai Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Perdasa, Jakarta.
-, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Perdasa, Jakarta.

Robins P. Stepens, 2001, *Organizational Behavior*, New Jersey, Prentice-Hall Engle/Wood Cliffs.

Saud Husnan Haidracman, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Jakarta.

Saydam Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Agung, Jakarta

Simamora Henri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

Sondang P. Siagian, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.

....., 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

....., 2003, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

Tanjung Hendri dan Arep Ishak, 2003, *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia, Jakarta.

Umar Husein, 2000, *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*, PT. Gramedia, Liberty, Yogyakarta.

....., 2007, *Metode Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

<http://eprints.undip.ac.id/9092/>, 21 Mei 2010

http://www.unsri.ac.id/fasilkom/old_version/dosen/hartini/materi/VII_Observasi.pdf, 21 Mei 2010

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jenis Pendidikan Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	5
Tabel 1.2	Jenis Pelatihan yang Diikuti Oleh Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru Tahun 2009	6
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	39
Tabel 4.2	Karyawan berdasarkan usia kerja pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	40
Tabel 4.3	Karyawan berdasarkan jabatan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	41
Tabel 5.1	Responden Menurut Kelompok Umur	44
Tabel 5.2	Responden Menurut Pendidikan.....	45
Tabel 5.3	Jawaban Responden Tentang kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	46
Tabel 5.4	Jawaban Responden Tentang kualitas hasil kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	46
Tabel 5.5	Jawaban Responden Tentang tanggung jawab karyawan kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	47
Tabel 5.6	Jawaban Responden Tentang pekerjaan yang diemban sesuai dengan keahlian Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	48
Tabel 5.7	Jawaban Responden Tentang waktu kerja yang ditetapkan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	48
Table 5.9	Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	49
Tabel 5.10	Jenis Pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Adhi Karya Tbk Pekanbaru	50
Tabel 5.11	Jawaban Responden Tentang ketelitian karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	51
Tabel 5.12	Jawaban Responden Tentang pemahaman karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	52
Tabel 5.13	Jawaban Responden Tentang cepat memahami sesuatu objek Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	52
Tabel 5.14	Jawaban Responden Tentang kemampuan visualisasi ruang Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	53
Tabel 5.15	Jawaban Responden Tentang kemampuan fisik karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	53
Tabel 5.16	Jawaban Responden Tentang kemampuan karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	57
Tabel 5.17	Jawaban Responden Tentang kemampuan karyawan dalam melakukan gerakan cepat Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	58

Tabel 5.18	Jawaban Responden Tentang karyawan yang tidak mudah letih Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	59
Tabel 5.19	Jawaban Responden Tentang gaji dan bonus Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	60
Tabel 5.20	Jawaban Responden Tentang promosi berdasarkan prestasi Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	61
Tabel 5.21	Jawaban Responden Tentang penghargaan ditempat kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	51
Tabel 5.22	Jawaban Responden Tentang fasilitas yang diberikan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru.....	62
Tabel 5.23	Jawaban Responden Tentang suasana kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	63
Table 5.24	Rekapitulasi jawaban Responden Tentang motivasi karyawan Pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Pekanbaru	63