

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARSA UTAMA LESTARI GORONTALO**

Oleh

**WILLYAM PRATAMA HULA
E2118052**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2022**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI GORONTALO

Oleh

WILLYAM PRATAMA HULA
E2118052

SKRIPSI

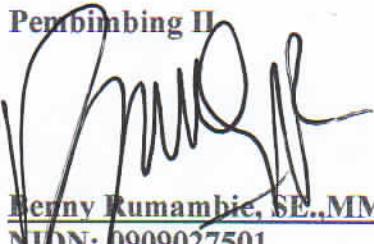
untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 2022

Pembimbing I



Syamsul, SE.,M.Si
NIDN: 0921108502

Pembimbing II



Benny Rumambie, SE.,MM
NIDN: 0909027501

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI GORONTALO

OLEH
WILLYAM PRATAMA HULA
E.21.18.052

Diperiksa Oleh Dewan Pengaji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Ketua pengaji)
2. Sri Meike Jusup, SE., MM
(Anggota pengaji)
3. Wiwin L. Husin, SE., M.Si
(Anggota pengaji)
4. Svamsul, SE., M.Si
(Pembimbing utama)
5. Benny Rumambie, SE.,MM
(Pembimbing pendamping)

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Ketua Program Studi Manajemen

Svamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,2021

Yang membuat pernyataan



Pratama Hula)

NIM E2118052

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo**”, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Muasafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus sebagai Pembimbing I. Bapak Benny Rumambie, SE.,MM selaku pembimbing II. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak pimpinan PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2022
Penulis,

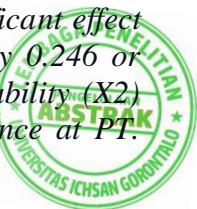
(Penulis)

ABSTRACT

WILYAM PRATAMA HULA. E2118052. THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND WORKABILITY ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KARSA UTAMA LESTARI GORONTALO

This study aims to find the effect of employee engagement (X1) and workability (X2) on employee performance at PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and sampling technique used in this study is random sampling through the Slovin formula. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method used is path analysis. The results of testing the first hypothesis show that the variables of work engagement (X1) and workability (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo by 0.743 or 74.3%. The results of testing the second hypothesis indicate that work engagement (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo by 0.246 or 24.6%. The results of testing the third hypothesis explain that workability (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo, namely 0.528 or 52.8%.

Keywords: work engagement, workability, employee performance



ABSTRAK

WILYAM PRATAMA HULA. E2118052. PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo yaitu sebesar 0,743 atau 74,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo yakni sebesar 0,246 atau 24,6%. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo yakni sebesar 0.528 atau 52,8%.

Kata kunci: keterlibatan kerja, kemampuan kerja, kinera karyawan



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT.....</i>	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	 9
2.1. Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	9
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Pegawai.....	11
2.1.3 Indikator Keterlibatan Kerja	12
2.1.4 Kemampuan Kerja	13
2.1.5 Jenis-jenis Kemampuan Kerja.....	14
2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	15
2.1.7 Indikator Kerja	15
2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.1.9 Faktor yang Mempengaruhi Kerja	18

2.1.10 Indikator Kinerja Karyawan	19
2.1.11 Penelitian Terdahulu.....	20
2.2 Kerangka Pemikiran.....	23
2.3 Hipotesis	27
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	25
3.1.Objek Penelitian	25
3.2. Metode Penelitian	25
3.2.1 Metode yang Digunakan	25
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian.....	26
3.2.3 Populasi dan Sampel	28
3.2.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	31
3.2.7 Metode Analisis Data	34
3.2.8 Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo	38
4.1.2 Visi Misi.....	39
4.1.3 Analisis Karakteristik Responden	40
4.1.4 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian.....	42
4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	47
4.1.6 Analisis Data Statistik	49
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	51
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran-saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 3.1 Analisis Jalur (Path Analysis)	35
Gambar 4.1 Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	50

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Operasional Variabel Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja.....	26
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja	27
Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesiober.....	27
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	32
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	42
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	43
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Kerja (X1).....	43
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja (X2)	45
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Keterlibatan Kerja (X1).....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kemampuan Kerja (X2)	48

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuisioner	60
Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval.....	65
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	77
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	82
Lampiran 5 Uji Hipotesis	88
Lampiran 6 R tabel dan F tabel	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Para pengusaha di zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti ini, menyadari bahwa aset terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dikatakan penting karena kesuksesan perusahaan bergantung kepada kesuksesan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain penting, sumber daya manusia adalah aset yang unik karena menjadi satu-satunya aset perusahaan yang mempunyai akal pikiran sehingga dibutuhkan penanganan khusus dalam pengelolaannya. Manajer sumber daya manusia tidak bisa sembarangan dalam memberikan penanganan agar sumber daya manusia bisa bertahan di perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan yang professional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan professional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Bertitik tolak dari karyawan sebagai sumber daya manusia itulah, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa keberadaan karyawan bukanlah sebagai benda ataupun alat melainkan memiliki pikiran dan perasaan yang nantinya dapat mengaktifkan kekuatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan secara baik dan profesional. Hasil tersebut dapat tercermin dari kinerja karyawan yang dilakukan secara optimal. Untuk itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja dalam hal ini sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan suatu unsur yang sangat penting, untuk melihat sejauh mana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai didalam pelaksanaan kegiatan kerjanya yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Menurut Safitri et al. (2013) kinerja karyawan adalah melaksanakan tugas dengan hasil yang berkualitas dan penuh rasa tanggung jawab. Sedangkan, menurut Sujana & Ardana, (2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya. Namun, tidak semua karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan terus dilakukan oleh perusahaan, oleh karenanya penting untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini kinerja karyawan di pengaruhi oleh keterlibatan kerja karyawan dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Septiadi, (2017) bahwa menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya karyawan yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar karyawan yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil.

Menurut Sethi (Septiadi, 2017) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja. Menurut Robbins (Afriani, 2017) bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, juga terdapat faktor kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kemampuan untuk menunjukkan kepada orang-orang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan bekerja merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu tugas tertentu. Kemampuan individu terutama terdapat dua faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan untuk bekerja adalah hubungan yang dinamis, keputusan untuk membangun, serta korelasi positif yang konstan dengan usia dan korelasi negatif dengan usia, serta kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Konsep kemampuan kerja merupakan hasil integrasi sumber daya manusia dari segi tuntutan fisik, mental, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan (Fadli, 2020).

PT Karsa Utama Lestari Gorontalo merupakan salah satu perusahaan super market terbesar di Gorontalo yang dirintis oleh H. Jaenal Mappe dimulai pada tahun 1985 hingga saat ini. Seiring dengan perkembangannya, PT. Karsa Utama Lestari telah memiliki 6 unit usaha yaitu Demartement Store, Supermarket, Restoran, Pusat Kebugaran, Distributor, dan Hotel. adapun visi dari PT. Karsa Utama Lestari adalah “menjadi perusahaan terkemuka, loyal dan berdedikasi tinggi terhadap kualitas pelayanan dan bertumbuh terus menerus”. Tentu visi tersebut tidaklah mudah dicapai tanpa adanya sumber daya manusia dalam hal ini karyawan sebagai penggerak roda perusahaan.

Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak, mengemukakan bahwa pada umumnya kinerja karyawan di PT. Karsa Utama Lestari telah sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan, karena target-target kerja yang

ditentukan setiap bulannya terpenuhi, meskipun 2 tahun terakhir ini akibat pandemi covid-19 mengakibatkan perubahan-perubahan pola kerja karyawan, dan hal tersebut memang telah atur didalam manajemen perusahaan. Namun, dari pengamatan kerja setiap harinya memang masih terdapat kelemahan atau kekurangan terkait kinerja dari beberapa karyawan, seperti ketepatan waktu dalam hal ini kedisiplinan karyawan yang masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, sehingga diberikan peringatan sampai 3 kali setelah itu dikeluarkan dari perusahaan. Masih terjadinya keterlambatan kerja karyawan, misalnya stok barang di rak jualan telah habis kemudian karyawan tidak segera menyediakan pada hal stok di gudang banyak. Kurangnya hubungan kerja yang baik antar karyawan, masih munculnya perasaan cemburu antar karyawan dan tidak memiliki inisiatif saling membantu meringankan pekerjaan sesama karyawan. Kemudian, karyawan terkesan cuek kepada konsumen yang bertanya terkait produk maupun harga, dikarenakan masih terbatasnya pengawasan yang dilakukan kepada karyawan.

Fenomena tersebut dapat mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo. Kondisi tersebut diduga disebabkan keterlibatan kerja karyawan dan kemampuan kerja dari karyawan. Keterlibatan karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo pada dasarnya telah diatur oleh perusahaan, namun dalam hal ini keterlibatan dapat dilihat dari tingginya kepedulian karyawan pada perusahaan, sebagai contoh karyawan yang telah menyelesaikan shiftnya langsung meninggalkan pekerjaannya meskipun belum selesai, sehingga yang lanjutkan adalah karyawan yang asuk shiftnya pada hal

seharunya karyawan sebelumnya dapat menyelesaikan dulu baru meninggalkan pekerjaan, agar karyawan yang mengantikan shiftnya lebih meringankan pekerjaannya. Kemudian, kemampuan kerja karyawan dapat diketahui dari tingkat pendidikan karyawan, dimana pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo dari 193 karyawan, terdapat 188 orang karyawan yang tingkat pendidikannya lulusan SMA/SLTA/SMK dan 5 orang karyawan tingkat pendidikannya Sarjana/S1.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah menguraikan fenomena permasalahan pada latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang hendak di teliti nantinya, yaotu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh keterlibatan karyawan (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
- b. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
- c. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu keterlibatan kerja, kemampuan kerja dan kinerja

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khusunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dapat dikatakan terlibat dalam pekerjaanya jika pegawai tersebut mampu mengidentifikasi dirinya secara psikologis dan menganggap pekerjaannya penting baginya. Menurut Davis (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), keterlibatan kerja merupakan dimana pegawai yang secara mental dan emosional terlibat dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, menurut Robbins (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), mengemukakan bahwa pegawai yang sangat terlibat mendukung jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan sangat memperhatikan jenis pekerjaan tersebut.

Keterlibatan kerja yang tidak memadai dalam pekerjaan pegawai menyebabkan rendahnya komitmen pegawai kepada organisasi yang berakibat pada rendahnya kinerja pegawai. Pegawai yakin keterlibatannya di dalam organisasi sangat diperlukan. Situasi ini tidak dapat memuaskan keinginan pegawai akan tanggung jawab, kesuksesan, pengakuan, dan harga diri (Riza, Prohimi, & Juariyah, 2017).

Keterlibatan kerja adalah tingkat di mana pegawai ingin bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaan serta memfokuskan semua kemampuan mereka pada pekerjaan. Keterlibatan kerja yang dapat menjadi indikator kunci

dalam melindungi dan memenuhi tanggung jawab pegawai untuk mencapai tujuan di tempat kerja, di kantor, dan di organisasi ketika mereka melakukan pekerjaannya tidak dapat dipisahkan (Afriani, 2017).

Menurut Ching (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) keterlibatan dalam bekerja merupakan suatu tingkat pekerjaan yang mempengaruhi harga diri dan produktivitas pegawai. Menurut Saxena (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) keterlibatan dalam bekerja berkaitan dengan psikologi personal yang penting untuk citra individu. Partisipasi dalam pekerjaan, karakteristik pribadi dan kerja tim, partisipasi dalam pengambilan keputusan, seberapa baik pegawai mendukung tujuan organisasi, dan sifat masalah yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti keberhasilan dan perkembangan dalam pekerjaan. Ketika pegawai diberikan kesempatan untuk berkontribusi melalui ide dan saran dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan produktivitas mereka yang bekerja dalam pengambilan keputusan yang optimal dari berbagai perspektif (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017).

Yang disebut *employee engagement* yang pertama kali diidentifikasi oleh Kahn (Mahadika & Hadi, 2018), merupakan proses partisipatif dari pekerja yang diciptakan untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap kesuksesan sebagai pemberi kerja yang menggunakan semua peluang bisnis dan berusaha menarik anggota organisasi. sebuah organisasi bagi mereka untuk mengetahui peran mereka dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, orang tersebut akan menunjukkan dirinya secara fisik dan emosional dalam pekerjaannya di organisasi.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Pegawai

Faktor – faktor yang mem-pengaruhi keterlibatan pegawai adalah (Ariyati & Lelys, 2018) :

- 1. Karakteristik Pribadi**

Karakteristik pribadi penting dalam keterlibatan kerja, diantaranya meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan untuk berkembang, lama kerja, dan keyakinan dalam etos kerja.

- 2. Faktor Sosial**

Faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar pegawai mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaanya

- 3. Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan

- 4. Karakteristik Organisasi**

Faktor-faktor yang terkait tingkah laku pemimpin dan proses pengambilan keputusan berhubungan dengan keterlibatan kerja. Komitmen organisasi tinggi termasuk pengayaan pekerjaan, otonomi, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan sikap positif terhadap kelompok kerja akan memberi performa yang baik dalam pekerjaannya

2.1.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, (2017) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.

2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama

Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.

4. Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.

5. Kontribusi Motivasi

Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang- orang untuk memberikan distribusi.

6. Tanggung Jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

2.1.4 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk menunjukkan kepada orang-orang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan manusia adalah munculnya pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu, pegawai yang sangat terampil dapat mendukung visi dan misi organisasi untuk maju dan berkembang pesat dalam mengantisipasi persaingan global. Kemampuan seseorang yang ada akan membedakannya dari kemampuan rata-rata atau normalnya. Menurut Thoha (2011), kemampuan merupakan unsur kesempurnaan yang berkaitan dengan pengetahuan atau kemampuan yang dapat diperoleh dari pengetahuan, pembelajaran dan pengalaman.

Menurut Sulaiman (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020), kemampuan adalah sifat yang lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mental dan fisik. Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga diartikan sebagai tingkat dimana seseorang dapat bekerja (Fadli, 2020).

Menurut Robbins (2015: 52), kemampuan bekerja merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu tugas tertentu. Kemampuan individu terutama terdapat dua faktor: kemampuan

intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan untuk bekerja adalah hubungan yang dinamis, keputusan untuk membangun, serta korelasi positif yang konstan dengan usia dan korelasi negatif dengan usia, serta kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Konsep kemampuan kerja merupakan hasil integrasi sumber daya manusia dari segi tuntutan fisik, mental, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan (Fadli, 2020).

Gagasan ini dapat disusun sebagai "seberapa baik seorang pegawai dalam waktu dekat atau sekarang dan bagaimana dia dapat melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, status kesehatan, kemampuan mental dan kondisi fisik pekerja" (Fadli, 2020). Penuaan fungsional dapat didefinisikan sebagai penurunan kemampuan untuk berfungsi, dan penuaan kronis atau persistensi dapat terjadi tergantung pada tingkat kemampuan tubuh untuk berfungsi selama proses penuaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

2.1.5 Jenis-Jensi Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (Arini , Mukzam , & Ruha, 2015), terdapat dua jenis kemampuan kerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah.

Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (Arini , Mukzam , & Ruha, 2015) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

2.1.7 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Aprilia, (2018) mengemukakan bahwa terdapat indikator dalam mengukur kemampuan kerja, sebagai berikut :

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

2. Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
3. Kemampuan sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Surbakti (Sujana & Ardana, 2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh organisasi kedepannya. Namun, tidak semua pegawai yang dipekerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja pegawai menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja pegawai akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:3)

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Sembiring dalam Nurpratama (2016:5) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, program dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson (Monsow, 2018:7-8) juga mendefinisikan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Menurut Rivai (2014:321) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari *performance*.

Menurut Fattah (Nurpratama, 2016:5-6) yaitu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pada setiap organisasi pasti memiliki tujuan masing-masing dan penggerak kinerjanya pegawai yang dimilikinya. Setiap pegawai tentunya telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masingmasing yang diimplementasikannya dalam sebuah kinerja pegawai.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan

sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (Wijayanti, 2017:4).

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

2.1.9 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Tika (Satriani, 2020:10), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
- b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

2.1.10 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6) mengajukan lima kriteria yang dapat digunakan dalam indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quality* (kualitas), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity* (kuantitas), merupakan jumlah yang dihasilkan serta siklus kegiatan yang dilakukan
3. *Timeless* (waktu penyelesaian), merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

4. *Need for supervision* (tanpa memerlukan pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar pegawai), merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

2.1.11 Penelitian Terdahulu

1. Rakasiwi, (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Populasi dalam penelitian ini adalah staff Dinas Pariwisata Kota Batu dari berbagai bidang dan kesekretariatan sebanyak 47 responden dan seluruhnya dijadikan sampel dan dianalisis menggunakan rentang skala dan regresi linier berganda. Diperoleh hasil bahwa kemampuan kerja karyawan dikategorikan sangat tinggi, keterlibatan kerja karyawan dikategorikan sangat tinggi dan kinerja karyawan dikategorikan sangat tinggi. Hasil analisis didapatkan bahwa kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis didapatkan bahwa kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

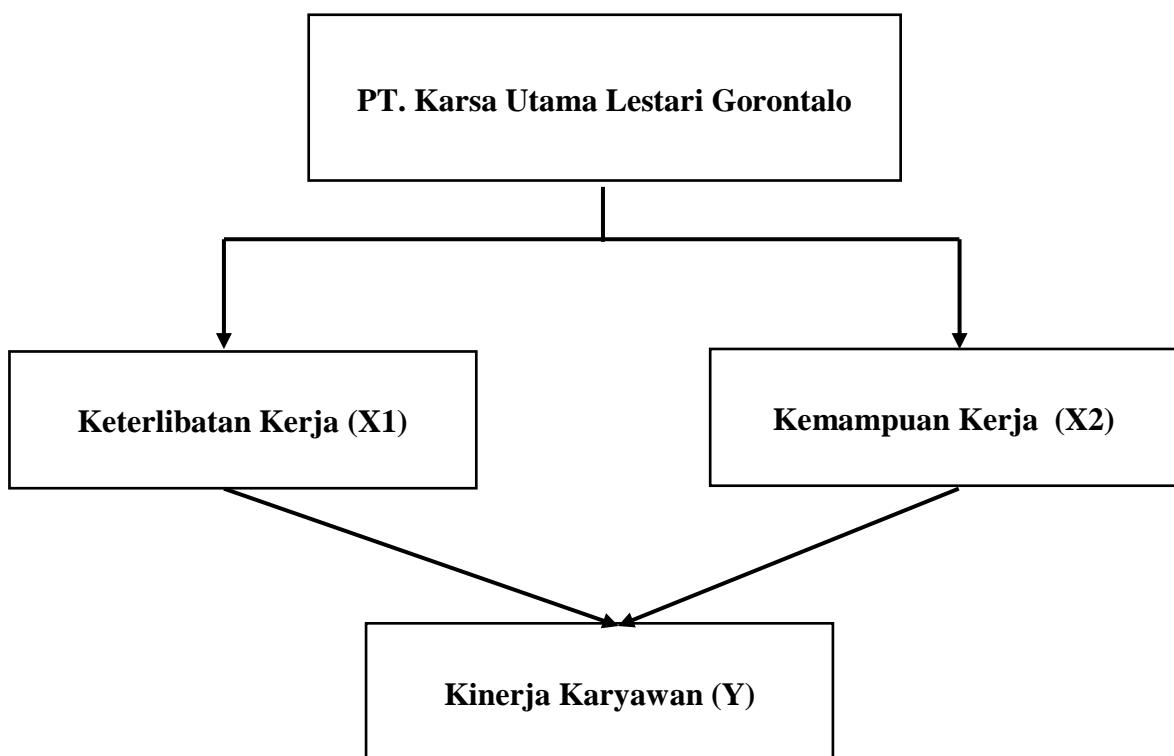
2. Munparidi, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Sampel penelitian adalah karyawan biro perjalanan di kota Palembang dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampel purposive sampling. Menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur untuk mengambarkan hubungan antar konsep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan tidak mendapat dukungan yang cukup kuat dalam penelitian ini, ditunjukkan dengan kesesuaian arah hubungan positif akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan kinerja kerja karyawan. Hal ini berarti walaupun keterlibatan kerja karyawan relatif tinggi akan tetapi tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Septiadi,dkk (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. Menggunakan 135 orang responden yang semuanya merupakan pegawai Pusat Keuangan. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan variance based dengan *Partial Least Square* (PLS) serta VAF untuk menguji variabel mediasi. Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi seseorang dilibatkan dalam suatu

pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen dan disiplin di dalam menjalankan tugasnya.

4. Nurhaedah, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawati pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep Divisi Sumber Daya Manusia yasebanyak 232 karyawan, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 70 karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, penelitian ini dianalisis melalui Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Smart PLS 2 berbasis varians. Dari hasil analisis dan penelitian menunjukkan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep
Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yang telah di kemukakan sebelumnya adalah variabel yang digunakan, alat analisis data, populasi, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaan terdapat pada variabel yang digunakan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pusatka dan penelitian terdahulu di atas, maka disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Karsa Utama Lestari Gorontalo

2. Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
3. Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kaunitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala ikert yang disebarluaskan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja karyawan (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel keterlibatan kerja dan kemampuan kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Keterlibatan Kerja (X1)	mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri 3. Keterlibatan mental atau emosional 4. Kontribusi Motivasi 5. Tanggung Jawab	Ordinal
Kemampuan Kerja (X2)	Mengukur kemampuan kerja	1. Kemampuan pengetahuan 2. Kemampuan keterampilan 3. Kemampuan sikap	Ordinal
Sumber			
Variabel X1 : Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017			
Variabel X2 : Aprilia, 2018			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kriteria mengukur kinerja	1. Perilaku membantu orang lain 2. Kesadaran diri 3. Perilaku sportif 4. Perilaku menghormati orang lain 5. Perilaku tanggung jawab	Ordinal

Sumber Variabel Y : Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6)

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap peryataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo, yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 73 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 120 orang. Jadi total populasi ebanyak 193 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:62).

Mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu dan biaya yang membuat peneliti membutuhkan waktu yang lama. Oleh karenanya peneliti mengambil sampel dari jumlah seluruh pegawai. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan (10% atau 0,1)

Oleh karenanya dengan menggunakan rumus di atas, maka di peroleh perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{193}{1 + 193 \cdot 0,1^2}$$

$$= 65,8 \text{ Di Bulatkan menjadi } 66$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 karyawan pada PT.

Karsa Utama Lestari Gorontalo yang diambil secara random atau acak.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini karyawan PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016: 19) yang menyatakan bahwa “Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik.”

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus

korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum }(i) - \text{Prop Kum }(i-1)}$$

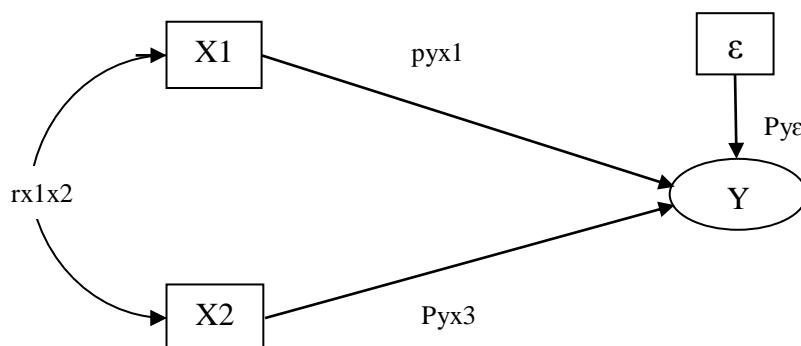
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyaan (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih

dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Di mana :

X1 : keterlibatan kerja

X2 : Kemampuan kerja

Y : kinerja karyawan

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwavariabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_{Y\varepsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (P_{YX_i}) (P_{YX_i}) ; \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $P_{YX}^2 + \Sigma P_{YX} r_{XJ}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

Pada mulanya perusahaan ini dirintis oleh H. Jaenal Mappe sejak tahun 1985 dengan system penjualan kredit. Aktivitas penjualan dilakukan dengan system door-to-door. Daerah pemasaran yang dipilih adalah daerah-daerah terpencil yang dianggap potensial karena jauh dari jangkauan pasar modern maupun pasar tradisional. Untuk memperlancar usaha pada saat itu, sarana transportasi yang digunakan berupa kendaraan bermotor. System penjualan ini dilakukan tahun 1985 sampai dengan 1991.

Dalam rentang waktu tersebut diatas, omset penjualan menunjukkan hasil yang sangat baik ditunjukkan dengan terjadinya peningkatan dari tahun ke tahun. Meskipun demikian system penjualan yang ditempuh dalam kurun waktu tersebut dipandang perlu untuk melakukan inovasi. Oleh karena itu melalui pemikiran kreatif dan inovatif pemilik, maka system penjualan kredit mulai dikurangi, dan dialihkan ke system penjualan tunai. Setelah melalui pertimbangan yang cukup matang oleh Pemiliki, maka didirikan Toko Karsa Utama I pada tahun 1991 yang beralamat di Jl. MT. Haryono No 72 Telp. (0435) 823339 (Sekarang Toko Emas Karsa Utama). Akan tetapi untuk menjaga kemitraan dengan pelanggan sebelumnya, system penjualan kredit tetap dilaksanakan sambil melakukan system penjualan tunai di took, meskipun masih dalam tahap uji coba.

Beberapa tahun setelah system penjualan tunai berlangsung di toko, para pelanggan yang membeli dengan system kredit, perlahan-lahan dialihkan ke system pembelian tunai dengan harga yang jauh lebih murah dari harga dengan system kredit. Seiring dengan hal tersebut, mulai difikirkan untuk pemberian merek usaha pada toko tempat berlangsungnya penjualan tunai.

Berawal dari kesuksesan yang dirintis melalui tekad dan kemauan untuk maju, maka Bapak Jaenal Mappe terinspirasi dengan sebuah nama yaitu Karsa Utama yang berasal dari dua kata yaitu (1) Karsa yang berarti kemauan yang berasal dari hati nurani ataupun kemauan yang suci dan hakiki, (2) Utama yang berarti utama atau tertinggi. Dengan demikian perpaduan dua kata tersebut Karsa Utama berarti kemauan yang tertinggi atau yang utama

4.1.2 Visi dan Misi

Visi : Visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan terkemuka, loyal dan berdedikasi tinggi terhadap kualitas pelayanan dan pertumbuhan secara terusmenerus.

Misi :

1. Menciptakan suasana kondusif dan kebersamaan dalam internal perusahaan.
2. Menjalin kemitraan dengan seluruh stakeholder.
3. Memberi pelayanan yang memuaskan serta bernilai tambah kepada seluruh customer.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4.1.3 Analisis Karakteristik Responden

Dari 66 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	23	34.8
Perempuan	43	65.2
Jumlah	66	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 34,8%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang atau 65,2%, Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
15 - 25 Tahun	14	21.2
26 - 35 Tahun	26	39.4
36 - 45 Tahun	20	30.3
diatas 45 Tahun	6	9.1
Jumlah	66	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang berumur 15-25 Tahun sebanyak 14 orang atau 21,2%, responden yang berumur 26-35 Tahun sebanyak 26 orang atau 39,4%, responden yang berumur 36-45 tahun sebanyak 20 orang atau 30,3%, dan responden yang berumur di atas 45 tahun sebanyak 6 orang atau 9,1%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 26-35 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMK/MA	44	66.7
Sarjana (S1)	22	33.3
Jumlah	66	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA sebanyak 44 orang atau 66,7% dan Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 22 orang atau 33,3%. Berdasarkan

hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	0	0.0
1 - 2 Tahun	15	22.7
3 - 4 Tahun	21	31.8
5 Tahun ke Atas	30	45.5
Jumlah	66	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya selama 1-2 tahun sebanyak 15 orang atau 22,7%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 21 orang atau 31,8%, dan responden yang memiliki masa kerja selama 5 tahun ke atas sebanyak 30 orang atau 45,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 5 Tahun ke atas.

4.1.4 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap komitemen kerja karyawan pada Perusahaan Camat Botupingge Kabupaten Bone Bolango. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 66 = 330$$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 66 = 66$

Rentang skala : $\frac{330-66}{5} = 52,8$ dibulatkan menjadi 53

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
66 - 119	Sangat Rendah
120 - 173	Rendah
174 - 227	Sedang
228 - 281	Tinggi
282 - 335	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 66 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel keterlibatan kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Kerja (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	1.5	1	2	1.5	3	6	4.5
3	31	93	47.0	29	87	43.9	28	84	42.4
4	19	76	28.8	21	84	31.8	21	84	31.8
5	15	75	22.7	15	75	22.7	14	70	21.2
Σ	66	246	100	66	248	100	66	244	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	4.5	3	6	4.5
3	28	84	42.4	28	84	42.4
4	20	80	30.3	21	84	31.8
5	15	75	22.7	14	70	21.2
Σ	66	245	100	66	244	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel keterlibatan kerja yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 246, item pernyataan X1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 248, item pernyataan 1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 244, item pernyataan 1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 245, dan item pernyataan 1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 244.

2) Kemampuan kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kemampuan kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	4.5	3	6	4.5	0	0	0.0
3	28	84	42.4	27	81	40.9	30	90	45.5
4	20	80	30.3	20	80	30.3	21	84	31.8
5	15	75	22.7	16	80	24.2	15	75	22.7
Σ	66	239	100	66	247	100	66	249	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kemampuan kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 239, item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 247, dan item pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 249.

3) Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kinerja karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja karyawan (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	4.5	3	6	4.5	3	6	4.5
3	28	84	42.4	28	84	42.4	27	81	40.9
4	21	84	31.8	20	80	30.3	21	84	31.8
5	14	70	21.2	15	75	22.7	15	75	22.7
Σ	66	238	100	66	245	100	66	246	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	30	90	45.5	30	90	45.5
4	21	84	31.8	21	84	31.8
5	15	75	22.7	15	75	22.7
Σ	66	249	100	66	249	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 66 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 238, item pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 245, item pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 246, item pernyataan Y1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 249, dan item pernyataan Y1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 249.

4.1.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 66 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable keterlibatan kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,907	0,242	Valid	0,948	> 0,6 = reliable
X1-2	0,867	0,242	Valid		
X1-3	0,931	0,242	Valid		
X1-4	0,936	0,242	Valid		
X1-5	0,9003	0,242	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk

seluruh item $> r_{table}$ (0,242) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*).

Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,948 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable kemampuan kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,894	0,242	Valid	0,888	$> 0,6 =$ reliable
X2-2	0,926	0,242	Valid		
X2-3	0,893	0,242	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,242) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,888 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja adalah valid dan reliable

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Kinerja karyawan (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,890	0,242	Valid		
Y1-2	0,872	0,242	Valid		
Y1-3	0,905	0,242	Valid		
Y1-4	0,830	0,242	Valid		
Y1-5	0,372	0,242	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

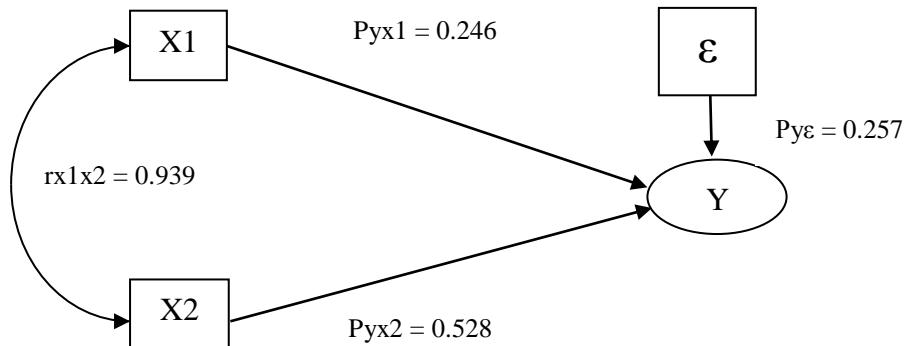
Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk semua item pernyataan $> r_{\text{table}} (0,242)$ dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,838 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y) adalah valid dan reliable.

4.1.6 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,246X_1 + 0,528X_2 + 0,254\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara keterlibatan kerja (X1) dengan kemampuan kerja (X2) sebesar 0,939 dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,246 atau 24,6%, dan kemampuan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,528 atau 52,8%.

Pengaruh simultan keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,743 atau 74,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,257 atau 25,7% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² _{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1 → Y	0.246	0.246	24,6%	

X2→Y	0.528	0.528	52,8%	
ε →Y	0.257	0.257	25,7%	
X1 dan X2→Y				0.743 (74,3%)

Sumber : Hasil olahan data 2022

4.1.7 Pengujian Hipotesis

- 1) Keterlibatan kerja (X1), dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 96,179 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,140 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($96,179 > 3,140$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo, dapat diterima.

- 2) Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh keterlibatan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,246 dengan nilai sig sebesar 0,016, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,016 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo, dapat diterima.

3) Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (OCB) Karyawan PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh kemampuan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,528 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo, dapat diterima.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.

Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo, dimana bila keterlibatan kerja dan kemampuan kerja dari setiap karyawan ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Hasi penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kemampuan kerja turut mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo. Hal ini dikarenakan karyawan yang ada di PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo terlibat secara langsung dalam pekerjaan

sebagaimana tugas dan fungsi yang telah diberikan pada bagian atau bidang masing-masing. Keterlibatan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo sebagai upaya mewujudkan tujuan perusahaan sebagaimana tertuang dalam visi dan misi PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo. Begitupun dengan kemampuan kerja karyawan, dimana karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda yang tentunya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tanpa harus menunggu diperintah lagi karena telah jelas yang harus dikerjakan yang akhirnya menghasilkan kinerja yang optimal demi terwujudnya tujuan dari PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Robbins (Safitri, 2015), keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa performa yang ditampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Definisi di atas mendeskripsikan bahwa seseorang akan dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ketika seseorang menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang paling penting dalam kehidupannya, dan sebagai seseorang yang secara personal sangat dipengaruhi oleh situasi dalam pekerjaan, rekan kerja, perusahaan, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Sedangkan kemampuan kerja sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Sulaiman (Fuad, Utari, & Mardi W., 2020), kemampuan adalah sifat yang lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan mental dan fisik. Kemampuan kerja atau *work ability* (WA) dapat dilihat

sebagai keseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga diartikan sebagai tingkat dimana seseorang dapat bekerja (Fadli, 2020).

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2019) yang mengemukakan bahwa kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.

Besarnya pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo, dimana bila keterlibatan kerja dinaikkan maka Kinerja karyawan akan ikut meningkat . Ini berarti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil tersebut juga menunjukkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah di banding dengan kemampuan kerja. Meskipun nilai pengaruh keterlibatan kerja yang kecil, akan tetapi pada dasarnya karyawan memiliki keterlibatan pada setiap pekerjaannya sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo. Pengaruh yang kecil tersebut dikarenakan belum maksimalnya partisipasi karyawan pada seluruh pekerjaan atau kegiatan di perusahaan. Keikutsertaan karyawan dalam hal ini masih adanya karyawan yang tidak mengambil andil dalam kegiatan yang dilakukan di perusahaan. Selain itu,

belum terjalinnya kerjasama yang baik antar karyawan dalam hal pekerjaan di PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo. Kondisi tersebut tergambar dari karakteristik responden dimana adanya karyawan yang lebih lama bekerja dalam hal senior sehingga dalam hal kegiatan-kegiatan yang dilakukan di PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo melibatkan karyawan-karyawan yang lebih mudah atau yunior. Begitupun dengan kerjasama yang tidak maksimal dimana adanya karyawan yang berusia lebih tua dan lama bekerja sehingga merasa gengsi untuk bekerjasama dengan karyawan yang lebih mudah atau lebih yunior.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Davis (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), keterlibatan kerja merupakan dimana karyawan yang secara mental dan emosional terlibat dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, menurut Robbins (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), mengemukakan bahwa karyawan yang sangat terlibat mendukung jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan sangat memperhatikan jenis pekerjaan tersebut.

Menurut Saxena (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) keterlibatan dalam bekerja berkaitan dengan psikologi personal yang penting untuk citra individu. Partisipasi dalam pekerjaan, karakteristik pribadi dan kerja tim, partisipasi dalam pengambilan keputusan, seberapa baik karyawan mendukung tujuan organisasi, dan sifat masalah yang dapat meningkatkan

faktor sosial seperti keberhasilan dan perkembangan dalam pekerjaan. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk berkontribusi melalui ide dan saran dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan produktivitas mereka yang bekerja dalam pengambilan keputusan yang optimal dari berbagai perspektif

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiadi, (2017) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3) Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.

Besarnya pengaruh kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo, dimana bila kemampuan kerja dinaikkan maka Kinerja karyawan akan ikut meningkat . Ini berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding dengan keterlibatan kerja.

Besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo memiliki kemampuan yang baik. Kemampuan kerja dapat terlihat dari karakteristik responden, dimana karyawan yang bekerja lebih banyak memiliki memiliki usia yang tergolong muda yaitu usia 26-35 tahun, serta karyawan kebanyakan yang bekerja memiliki pengalaman kerja yang cukup lama yaitu bekerja 5 tahun ke atas. Pendidikan yang cukup, usia yang muda,

dan pengalaman kerja yang lama tentu berdampak pada tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap dari karyawan. Hal ini dipertegas sebagaimana dari hasil distribusi jawaban responden berada pada kategori tinggi. Dimana, karyawan memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan tanpa harus lagi menunggu perintah. Karyawan terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam perusahaan dikarenakan memiliki pengalaman kerja yang lama di perusahaan. Karyawan memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2012: 52), bahwa kemampuan kerja terkait dengan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan menurut Fernandes dkk, (Fadli, 2020) bahwa kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhaedah, (2018) yang mengemukakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
2. Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
3. Kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Pimpinan PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo dalam meningkatkan kinerja karyawan agar memperhatikan variabel keterlibatan kerja dari karyawan dengan cara mengajak karyawan untuk berpartisipasi dan ikut serta dalam seluruh kegiatan-kegiatan organisasi, tidak hanya yang terkait dengan pekerjaannya. Selain itu, pimpin tetap menjaga dan meningkatkan kerjasama antar karyawan didalam perusahaan dengan melakukan *family gathering* di luar perusahanatau mengajak rekreasi.
2. Disarankan kepada Pimpinan PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja dari karyawan

karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang baling besar terhadap kinerja karyawan.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti kepuasan kerja karyawan dan iklim organisasi (Hasibuan, 2014:78).

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4(1), 1-14.
- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, 8(1), 15-24
- Arini , K. R., Mukzam , M. D., & Ruha, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1-9
- Ariyati, Y., & Lelys. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam. *Jurnal Equilibiria*, 5(2), 1-9.
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. *Jurnal Integra*, 10(1), 41-62
- Fuad, A., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(3), 408-420.
- Mahadika, C., & Hadi , M. A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnali Equilibiria*, 5(1), 51-63.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Munparidi1., A. Jalaludin Sayuti. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 1(1). 36-46
- Nurafia, Syamsuddoha, S., & Rahman, U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*, 3(2), 216-226.

- Nurhaedah. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(1)
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19
- Paryati , Praningrum , & Susetyo, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Beberapa Kantor Dinas Di Kota Bengkulu. *Management Insight*, 13(1), 114-125.
- Rakasiwi, Yus Cipta. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. *Skripsi. Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, *PT. Raja Grafindo Persada*, Depok
- Riza, F. A., Prohimi , A. A., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Ekobis)*, 22(1), 58-66.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2015), Perilaku Organisasi, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103-3132.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904-925.
- Thoha, Miftah. (2011). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *Derema Jurnal Manajamen*, 12(1), 69-85.

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Kuisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh keterlibatan kerja dan kemampuan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

- d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Peryataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

VARIABEL KETERLIBATAN KERJA (X1)

- A. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan:**
 - a. Selalu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - b. Sering aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - d. Jarang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
- B. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri:**
 - a. Selalu menjadi penting bagi harga diri
 - b. Sering menjadi penting bagi harga diri
 - c. Kadang-kadang menjadi penting bagi harga diri
 - d. Jarang menjadi penting bagi harga diri
 - e. Tidak pernah menjadi penting bagi harga diri
- C. Pekerjaan yang akan dilakukan harus memiliki mental yang kuat dan menajag emosional:**
 - a. Selalu memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
 - b. Sering memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
 - c. Kadang-kadang memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
 - d. Jarang memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
 - e. Tidak pernah memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
- D. Termotivasi dalam melibatkan diri dalam pekerjaan:**
 - a. Selalu melibatkan diri dalam pekerjaan
 - b. Sering melibatkan diri dalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang melibatkan diri dalam pekerjaan

- d. Jarang melibatkan diri dalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah melibatkan diri dalam pekerjaan
- E. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan:
- a. Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

VARIABEL KEMAMPUAN KAERJA (X2)

- 1. Karyawan memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan
 - a. Selalu memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan
 - b. Sering memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan
 - c. Kadang-kadang memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan
 - d. Jarang memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan
 - e. Tidak pernah memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan
- 2. Karyawan terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam perusahaan
 - a. Selalu terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam perusahaan
 - b. Sering terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam perusahaan
 - c. Kadang-kadang terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam perusahaan
 - d. Jarang terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam perusahaan
 - e. Tidak pernah terampil dalam pelaksanaan teknis pekerjaannya di dalam perusahaan
- 3. Karyawan memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan
 - a. Selalu memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan

- b. Sering memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan
- c. Kadang-kadang memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan
- d. Jarang memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan
- e. Tidak pernah memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

- 1. Karyawan mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
- 2. Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
- 3. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
- 4. Karyawan melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - a. Selalu melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - b. Sering melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - c. Kadang-kadang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - d. Jarang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi

- e. Tidak pernah melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
5. Karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan
- a. Selalu memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan
 - b. Sering memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan
 - d. Jarang memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Keterlibatan kerja(X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	4	5	4	23
2	4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	3	3	16
5	3	3	4	4	3	17
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	3	3	4	18
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	4	4	3	19
13	3	3	3	3	4	16
14	4	4	3	3	4	18
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	4	4	3	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	4	17
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	4	4	4	18
23	4	3	3	3	3	16
24	3	3	3	3	3	15
25	5	5	5	5	5	25
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	4	4	4	4	19
29	3	3	2	2	2	12
30	4	3	3	3	4	17
31	2	3	2	2	2	11
32	3	2	3	3	3	14
33	3	3	3	3	2	14
34	3	3	3	3	3	15
35	4	4	4	4	4	20

36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	4	4	3	3	3	17
40	3	3	4	4	4	18
41	4	3	4	4	4	19
42	3	4	3	3	3	16
43	3	3	3	3	3	15
44	5	5	5	5	5	25
45	3	3	2	2	3	13
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	3	4	3	3	3	16
49	3	3	4	4	4	18
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	3	19
53	3	3	4	4	3	17
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	3	3	4	18
57	4	4	4	4	3	19
58	3	3	4	4	3	17
59	3	3	3	3	3	15
60	5	5	5	5	5	25
61	3	4	4	4	4	19
62	4	4	3	3	3	17
63	5	5	5	5	5	25
64	4	3	4	4	4	19
65	3	4	4	4	3	18
66	4	4	3	3	4	18

Data Interval Variabel Keterlibatan kerja(X1)

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total
5.028	5.028	3.968	4.604	3.968	22.597
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
3.968	3.968	3.570	3.543	3.530	18.579
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	2.476	2.460	3.530	15.248
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	2.476	2.460	3.530	14.094
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
3.968	2.814	2.476	2.460	3.530	15.248
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	2.814	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
2.814	3.968	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	2.814	1.000	1.000	1.000	8.628
3.968	2.814	2.476	2.460	3.530	15.248
1.000	2.814	1.000	1.000	1.000	6.814
2.814	1.000	2.476	2.460	2.444	11.194
2.814	2.814	2.476	2.460	1.000	11.564
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
3.968	3.968	3.570	3.543	3.530	18.579
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896

5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	3.968	2.476	2.460	2.444	15.316
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	2.814	1.000	1.000	2.444	10.072
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	3.968	2.476	2.460	2.444	14.162
2.814	2.814	3.570	3.543	3.530	16.271
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402
3.968	3.968	3.570	3.543	2.444	17.493
2.814	2.814	3.570	3.543	2.444	15.186
2.814	2.814	2.476	2.460	2.444	13.008
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
2.814	3.968	3.570	3.543	3.530	17.425
3.968	3.968	2.476	2.460	2.444	15.316
5.028	5.028	4.631	4.604	4.604	23.896
3.968	2.814	3.570	3.543	3.530	17.425
2.814	3.968	3.570	3.543	2.444	16.339
3.968	3.968	2.476	2.460	3.530	16.402

Data Ordinal Variabel Kemampuan kerja (X2)

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
1	5	5	5	15
2	4	3	3	10
3	4	4	4	12
4	3	3	4	10
5	3	4	4	11
6	4	3	3	10
7	3	3	3	9
8	4	3	3	10
9	3	4	4	11
10	4	3	3	10
11	4	4	3	11
12	3	4	4	11
13	4	3	3	10
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	3	3	3	9
17	3	3	4	10
18	3	3	3	9
19	4	4	3	11
20	3	3	4	10
21	3	3	4	10
22	4	3	4	11
23	3	3	3	9
24	3	4	3	10
25	5	5	5	15
26	3	2	3	8
27	3	4	4	11
28	4	4	4	12
29	2	3	3	8
30	4	3	3	10
31	2	2	3	7
32	3	3	3	9
33	2	2	3	7
34	3	4	3	10
35	4	5	4	13
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	3	4	4	11
40	4	4	3	11
41	4	4	4	12
42	3	3	4	10

43	3	3	3	9
44	5	5	5	15
45	3	3	4	10
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	3	3	9
49	4	3	4	11
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	3	4	4	11
53	3	3	3	9
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	4	3	3	10
57	3	4	3	10
58	3	4	4	11
59	3	3	3	9
60	5	5	5	15
61	4	3	4	11
62	3	4	3	10
63	5	5	5	15
64	4	3	3	10
65	3	4	4	11
66	4	4	3	11

Data Interval Variabel Kemampuan kerja (X2)

Succesive Interval			
X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
4.604	4.554	3.178	12.336
3.543	2.460	1.000	7.003
3.543	3.515	2.152	9.210
2.460	2.460	2.152	7.072
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	2.460	1.000	7.003
2.460	2.460	1.000	5.920
3.543	2.460	1.000	7.003
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	2.460	1.000	7.003
3.543	3.515	1.000	8.058
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	2.460	1.000	7.003
3.543	3.515	1.000	8.058
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	2.460	1.000	5.920
2.460	2.460	2.152	7.072
2.460	2.460	1.000	5.920
3.543	3.515	1.000	8.058
2.460	2.460	2.152	7.072
2.460	2.460	2.152	7.072
3.543	2.460	2.152	8.155
2.460	2.460	1.000	5.920
2.460	3.515	1.000	6.975
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	1.000	1.000	4.460
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	3.515	2.152	9.210
1.000	2.460	1.000	4.460
3.543	2.460	1.000	7.003
1.000	1.000	1.000	3.000
2.460	2.460	1.000	5.920
1.000	1.000	1.000	3.000
2.460	3.515	1.000	6.975
3.543	4.554	2.152	10.249
4.604	4.554	3.178	12.336
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	3.515	1.000	8.058
3.543	3.515	2.152	9.210

2.460	2.460	2.152	7.072
2.460	2.460	1.000	5.920
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	2.460	2.152	7.072
4.604	4.554	3.178	12.336
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	2.460	1.000	5.920
3.543	2.460	2.152	8.155
4.604	4.554	3.178	12.336
4.604	4.554	3.178	12.336
2.460	3.515	2.152	8.127
2.460	2.460	1.000	5.920
4.604	4.554	3.178	12.336
4.604	4.554	3.178	12.336
3.543	2.460	1.000	7.003
2.460	3.515	1.000	6.975
2.460	3.515	2.152	8.127
2.460	2.460	1.000	5.920
4.604	4.554	3.178	12.336
3.543	2.460	2.152	8.155
2.460	3.515	1.000	6.975
4.604	4.554	3.178	12.336
3.543	2.460	1.000	7.003
2.460	3.515	2.152	8.127
3.543	3.515	1.000	8.058

Data Ordinal Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
1	4	5	4	5	3	21
2	3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	4	17
5	4	3	4	4	3	18
6	4	4	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	3	4	4	3	18
10	3	4	3	3	3	16
11	4	4	4	3	4	19
12	4	3	4	4	3	18
13	3	4	3	3	3	16
14	3	4	4	3	5	19
15	5	5	5	5	3	23
16	4	3	3	3	4	17
17	3	3	3	4	3	16
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	4	3	4	18
20	3	3	3	4	4	17
21	3	3	3	4	4	17
22	4	4	3	4	3	18
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	4	3	5	18
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	2	3	4	15
27	3	3	4	4	4	18
28	4	4	4	4	3	19
29	2	2	3	3	3	13
30	3	4	3	3	3	16
31	2	2	2	3	3	12
32	3	3	3	3	3	15
33	3	2	2	3	3	13
34	3	3	4	3	4	17
35	4	4	5	4	5	22
36	5	5	5	5	5	25

37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	4	24
39	3	3	4	4	3	17
40	4	4	4	3	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	4	3	16
43	3	3	3	3	5	17
44	5	5	5	5	4	24
45	2	3	3	4	5	17
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	3	23
48	3	3	3	3	4	16
49	4	4	3	4	5	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	4	24
52	4	3	4	4	3	18
53	4	3	3	3	5	18
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	5	5	3	23
56	3	4	3	3	3	16
57	4	3	4	3	4	18
58	4	3	4	4	3	18
59	3	3	3	3	5	17
60	5	5	5	5	4	24
61	4	4	3	4	3	18
62	3	3	4	3	5	18
63	5	5	5	5	3	23
64	4	4	3	3	4	18
65	4	3	4	4	3	18
66	3	4	4	3	5	19

Data Interval Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
3.541	4.611	3.486	3.203	1.000	15.842
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	3.528	2.419	1.000	1.000	11.488
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	11.602
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	2.435	2.419	1.000	2.204	11.599
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	3.486	1.000	2.204	12.669
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	11.664
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	1.000	1.000	2.204	9.091
2.452	2.435	3.486	2.155	2.204	12.731
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	13.710
1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	6.419
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	1.000	1.000	1.000	1.000	6.452
2.452	2.435	3.486	1.000	2.204	11.577
3.541	3.528	4.559	2.155	3.274	17.056

4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
2.452	2.435	3.486	2.155	1.000	11.527
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	13.759
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	14.914
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	10.460
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
			2.1		
1.000	2.435	2.419	55	3.274	11.282
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	10.510
3.541	3.528	2.419	2.155	3.274	14.916
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
3.541	2.435	2.419	1.000	3.274	12.669
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	20.258
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	10.398
3.541	2.435	3.486	1.000	2.204	12.666
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	11.579
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	19.189
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	12.643
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	12.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	17.985
3.541	3.528	2.419	1.000	2.204	12.692
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	12.617
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	13.739

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Keterlibatan kerja(X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	31	47.0	47.0	48.5
	4.00	19	28.8	28.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	29	43.9	43.9	45.5
	4.00	21	31.8	31.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	42.4	42.4	47.0
	4.00	21	31.8	31.8	78.8
	5.00	14	21.2	21.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	42.4	42.4	47.0
	4.00	20	30.3	30.3	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	42.4	42.4	47.0
	4.00	21	31.8	31.8	78.8
	5.00	14	21.2	21.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Variabel Kemampuan kerja (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	42.4	42.4	47.0
	4.00	20	30.3	30.3	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	27	40.9	40.9	45.5
	4.00	20	30.3	30.3	75.8
	5.00	16	24.2	24.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	45.5	45.5	45.5
	4.00	21	31.8	31.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	42.4	42.4	47.0
	4.00	21	31.8	31.8	78.8
	5.00	14	21.2	21.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	28	42.4	42.4	47.0
	4.00	20	30.3	30.3	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	27	40.9	40.9	45.5
	4.00	21	31.8	31.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	45.5	45.5	45.5
	4.00	21	31.8	31.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	45.5	45.5	45.5
	4.00	21	31.8	31.8	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan kerja(X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 TOTAL_X1
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.821**	.743**	.758**	.808**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1_2	Pearson Correlation	.821**	1	.699**	.714**	.721**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1_3	Pearson Correlation	.743**	.699**	1	.990**	.791**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1_4	Pearson Correlation	.758**	.714**	.990**	1	.785**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1_5	Pearson Correlation	.808**	.721**	.791**	.785**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.907**	.867**	.931**	.936**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	66	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan kerja (X2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 TOTAL_X2
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.741 **	.676 **	.894 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66
X2_2	Pearson Correlation	.741 **	1	.766 **	.926 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
X2_3	Pearson Correlation	.676 **	.766 **	1	.893 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.894 **	.926 **	.893 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	66	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Total_Y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.785 **	.795 **	.772 **	.077	.890 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.537	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y1_2	Pearson Correlation	.785 **	1	.726 **	.676 **	.169	.872 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.174	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y1_3	Pearson Correlation	.795 **	.726 **	1	.750 **	.219	.905 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.077	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y1_4	Pearson Correlation	.772 **	.676 **	.750 **	1	.014	.830 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.910	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y1_5	Pearson Correlation	.077	.169	.219	.014	1	.372 **
	Sig. (2-tailed)	.537	.174	.077	.910		.002
	N	66	66	66	66	66	66
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.890 **	.872 **	.905 **	.830 **	.372 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	66	66	66	66	66	66

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	66	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	5

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Keterlibatan Kerja	Kemampuan Kerja	Kinerja
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	1	.939**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	66	66	66
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	.939**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	66	66	66
Kinerja	Pearson Correlation	.929**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	66	66	66

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

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.724	1.00539

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800.925	2	400.462	96.179	.000 ^b
	Residual	63.681	63	1.011		
	Total	864.606	65			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.163	.518		2.244	.028
	Keterlibatan Kerja	.206	.083	.246	2.476	.016
	Kemampuan Kerja	.479	.143	.528	7.338	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3952/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Manager PT. Karsa Utama Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Willyam Pratama Hula
NIM : E2118052
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. KARSA UTAMA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 10 Maret 2022
Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



PT. KARSA UTAMA LESTARI

DEPT.STORE-SUPERMARKET-DISTRIBUTOR-PERHOTELAN

Jl.S.Parman No.77 Gorontalo Telp.0435-831427,831429,821728

Fax. 0435-831428 e-MAIL : utama_karsa@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 049/KUL/IX/2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	: Aris Pranawa
Jabatan	: Kepala Administrasi
Nama Perusahaan	: PT. Karsa Utama Lestari

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama	: Willyam Pratama Hula
Nim	: E2118052
Program Studi	: Manajemen-Fakultas Ekonomi
Universitas	: Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo dengan Judul Penelitian “ *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo*”

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Gorontalo, 02 September 2022



Aris Pranawa

PAPER NAME	AUTHOR
TURNITIN_SKRIPSI WILLYAM PRATAMA HULA.doc	willyam Pratama Hula
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
8919 Words	58565 Characters
PAGE COUNT	FILE SIZE
63 Pages	1.9MB
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Sep 3, 2022 11:41 AM GMT+8	Sep 3, 2022 11:44 AM GMT+8

● 24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 21% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

CURICULUM VITAE

1. Identitas pribadi

Nama :Willyam Pratama Hula
Nim :E2118052
Tempat Tanggal Lahir :Desa Kopi 12 Agustus 2000
Jenis Kelamin :Laki-Laki
Angkatan :2018
Fakultas :Ekonomi
Jurusan :Manajemen
Agama :Islam
Kecamatan :Bintauna
Kabupaten :Bolaang Mongondow Utara
Email/No. HP : wilyass1234@gmail.com / 082271525284

2. Data Pendidikan :

Sekolah Dasar : SDN Negeri 1 Kopi
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 2 Bintauna
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Bintauna