

**PENGARUH POLA PENGUPAHAN, MOTIVASI
BERPRESTASI, DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
CV KARYA BARU DI SURABAYA**

**Astrid Attalarik
astridattlrk@gmail.com
Sonang Sitohang**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

A potential and qualified human resource will be the main point of companies strength. Moreover, the resource becomes one of the important elements for business or company in order to run it well. Therefore, companies need to manage their human resource property so that employee performance become optimal. This research aimed to find out and analyze the effect of remuneration pattern, achievement motivation, and work competence on employees' performance of CV. Karya Baru, Surabaya. The research was quantitative. The population was 36 employees of CV Karya Baru, Surabaya. Moreover, the data were primary with questionnaires as the instrument in data collection technique. Furthermore, the results of questionnaires were analyzed by multiple linear regression as the data analysis technique. The research result showed that, as follows (1) Remuneration pattern had a positive effect on employees' performance of CV. Karya Baru, Surabaya, (2) Achievement motivation had a significant effect on employees' performance of CV Karya Baru, Surabaya, (3) Work competence had a significant effect on employees performance of CV. Karya Baru, Surabaya.

Keywords: effect of remuneration pattern achievement motivation, work competence. employees performance

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat diperoleh kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pola pengupahan, motivasi berprestasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV Karya Baru di Surabaya. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan CV Karya Baru Surabaya berjumlah 36 karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 36 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pola Pengupahan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Karya Baru Surabaya, (2) Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Karya Baru Surabaya, (3) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Karya Baru Surabaya.

Kata kunci: pola pengaruh, motivasi berprestasi, kemampuan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa kemampuan bersaing suatu perusahaan baik yang bergerak dibidang produksi barang maupun jasa di era globalisasi saat ini hanya melalui SDM yang memiliki kinerja yang handal. Berarti mengutamakan peran setiap karyawan dalam setiap perusahaan untuk selalu melakukan peningkatan motivasi berprestasi dan kemampuan kerja baik terhadap proses, sistem maupun

produk yang melalui cara ini, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan, meningkatkan *market share* atau memperluas pasar dibandingkan dengan kekuatan pesaing dalam suatu industri. Untuk tujuan tersebut berarti setiap perusahaan senantiasa harus mampu mempertahankan SDM yang ada dalam perusahaan agar SDM tersebut memiliki keinginan untuk tetap bertahan dan setia terhadap perusahaan dan salah satu cara agar SDM tersebut tetap bertahan, maka salah satu cara adalah melalui pemberian upah dengan pola tertentu atau penerapan pola pengupahan yang mampu memberikan kepuasan bagi para karyawannya yang ditunjukkan melalui kinerja yang handal yang merupakan dasar bagi perusahaan untuk meningkatkan eksistensinya.

Pola Pengupahan adalah sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan serta pemerintah. Didalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Jadi dapat dikatakan bahwa pola pengupahan adalah salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan serta pemerintah serta kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Oleh sebab itu penetapan pola pemberian upah harus mempertimbangkan pada kepuasan karyawan dan kemampuan perusahaan. Hal ini berarti pola pemberian upah harus mempertimbangkan beban kerja dan besarnya upah yang diterimakan bagi karyawan. Sebaliknya pemberian upah dengan pola tertentu tidak memberatkan perusahaan.

Motivasi berprestasi merupakan motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*) seperti halnya tingkat kinerja. Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi. Sehingga karyawan berusaha untuk meningkatkan kinerja masing masing karyawan. Lebih tegas menurut (Hasibuan M.S.P, 2014) menjelaskan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki motivasi berprestasi dapat dilakukan dengan cara pengadaan karyawan, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya.

Kemampuan kerja dijelaskan bahwa pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Terdapat sejumlah orang yang menyukai tujuan yang menantang (yang cukup berat tetapi masih dapat dicapai) dan beberapa orang menyukai tujuan yang sedang atau rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu ada tingkat keahlian yang belum digunakan oleh seseorang.

Besar upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan masa kerja dan besarnya mencapai UMP seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Pola Pengupahan CV Karya Baru

No	Lama Kerja	Upah
1	3 bulan pertama	Rp 2.500.000
2	Satu tahun pertama	Rp. 2.800.000
3	2 tahun seterusnya	Rp. 3.500.000

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Perusahaan CV Karya Baru menghasilkan pompa air rata-rata sebanyak 2000 kardus dalam sehari dengan penjualan Rp. 510.000/kardus, sehingga pendapatan rata-rata CV Karya Baru sekitar Rp. 510.000.000/hari dan Rp 34.000.000/bulan jika penjualan pompa air lancar.

Sistem pengupahan yang diterapkan pada CV Karya Baru dilakukan dengan sistem gaji perbulan, dibayarkan setiap akhir bulan, pemberian upah kepada karyawan sebagian besar berdasarkan UMP pada kisaran sebesar Rp. 2.500.000 per bulan dan setiap 3 bulan akan naik sistem penggajiannya sebesar Rp. 100.000 per bulan, dan sebagian lagi berdasarkan prestasi dari karyawan tersebut. Sistem pengupahan yang dilakukan CV Karya Baru mengacu pada aturan yang dibuat oleh CV tersebut.

Hasil penelitian (R. A. et Al, 2016) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. Penelitian yang sama juga dilaporkan oleh (Meilisa Syelviani, 2019) yang menjelaskan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian cabang Tembilahan. Namun hasil temuan (Tria M.A 2019) menjelaskan temuannya bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT X. Disamping faktor pola pengupahan dan motivasi berprestasi bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Soelaiman dalam Isniar B, 2016).

Berdasarkan penelitian sementara diketahui bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan perusahaan CV Karya Baru menurun hal tersebut dikarenakan oleh karyawan diharuskan bekerja tetapi perusahaan kurang memperhitungkan peningkatan jabatan lebih besar dari lingkungan kerja karyawan, karyawan kurang mampu menyelesaikan semua job desk yang dibebankan kepada mereka sehingga kinerja para karyawan tidak bisa dioptimalkan.

Pola pemberian upah yang tidak konsisten, arti konsisten sendiri adalah sesuai dengan yang ditentukan dari perusahaan itu sendiri sistem upah karyawan lama dan karyawan baru, dimana pegawai lama dan karyawan baru pemberian upah sama sehingga upah pegawai lama kurang termotivasi untuk bekerja sehingga tidak termotivasi untuk melakukan prestasi kerja. Pengupahan sangatlah penting terhadap rendahnya terjadi sesuatu yang dipandang kurang berguna.

Kemampuan kerja karyawan yang kurang berkembang pada hal kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja memiliki peran sangat penting bagi setiap individu maupun kelompok. Kemampuan kerja sebagai suatu keharusan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang kurang menyenangkan, semakin aman atau semakin berkurang perasaan ingin menguasai disemua bidang yang

dirasakan karyawan didalam lingkungan pekerjaan maka semakin rendah tingkat kemampuan kerja yang ada dalam suatu bidang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Perusahaan CV Karya Baru yang berlokasi di Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang terkenal di Surabaya terutama berfokus pada bidang alat - alat teknik seperti pompa dan berbagai macam sparepart. Perusahaan ini didirikan sejak tahun 1989 yang bermula dari toko kecil hingga berkembang menjadi UD dan berkembang lagi hingga sekarang menjadi CV dengan jumlah karyawan 36 orang. Perusahaan ini sudah terkenal sebagai distributor besar yang banyak menjadi tempat para penjual dari dalam kota hingga luar pulau berbelanja disini untuk dijual kembali.

CV Karya Baru Surabaya merupakan distributor yang kegiatan produksinya adalah menjual pompa air atau bisa disebut juga mempunyai merek yang sangat beragam dan perusahaan menyediakan penjualan online, tidak hanya mesin pompanya saja namun juga memproduksi sparepart untuk nantinya digunakan untuk mesin-mesin yang bermasalah. Produk yang dihasilkan memiliki keunggulan dan daya tarik jual tersendiri, hal ini terdapat pada proses produksi yang berbeda, artinya tidak sama dengan perusahaan lainnya.

Pola pemberian upah yang tidak konsisten, arti konsisten sendiri adalah sesuai dengan yang ditentukan dari perusahaan itu sendiri sistem upah karyawan lama dan karyawan baru, dimana pegawai lama dan karyawan baru pemberian upah sama sehingga upah pegawai lama kurang termotivasi untuk bekerja sehingga tidak termotivasi untuk melakukan prestasi kerja. Pengupahan sangatlah penting terhadap rendahnya terjadi sesuatu yang dipandang kurang berguna.

Kemampuan kerja karyawan yang kurang berkembang pada hal kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja memiliki peran sangat penting bagi setiap individu maupun kelompok. Kemampuan kerja sebagai suatu keharusan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang kurang menyenangkan, semakin aman atau semakin berkurang perasaan ingin menguasai disemua bidang yang dirasakan karyawan didalam lingkungan pekerjaan maka semakin rendah tingkat kemampuan kerja yang ada dalam suatu bidang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena, atau kesenjangan penelitian seperti dijelaskan di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan topik **"Pengaruh Pola Pengupahan, Motivasi Berprestasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV Karya Baru di Surabaya"**.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah Pola Pengupahan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV Karya Baru di Surabaya? (2) Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV Karya Baru di Surabaya? (3) Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV Karya Baru di Surabaya? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pola Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV Karya Baru di Surabaya (2) Untuk menganalisis dan mengetahui

pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV Karya Baru di Surabaya (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV Karya Baru di Surabaya

TINJAUAN TEORITIS

Pola Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan suatu jaringan mekanisme yang dibuat menurut pola yang terorganisasi atau terpadu untuk melaksanakan suatu aktivitas pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mencakup pencatatan, pembuatan daftar honor penyiapan hingga dengan pembayaran honor. Pola Pengupahan adalah sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan serta pemerintah.

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah kondisi internal yang spesifik dan mendorong perilaku seseorang untuk mengatasi rintangan, melatih daya, berusaha untuk melakukan sesuatu yang sulit dan secepat mungkin. Motivasi untuk sukses ini membuat pencapaian tujuan itu sendiri. Individu yang memiliki kecenderungan sukses yang tinggi umumnya suka menciptakan risiko. (M. et Al, 2007) mengemukakan bahwa kebutuhan berprestasi merupakan kebutuhan yang diperoleh dan dikembangkan sejak kecil sebagai hasil dorongan dan kepercayaan pada diri sendiri.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Judge, 2011) kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut (Hasibuan, M.S.P, 2016). kemampuan kerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

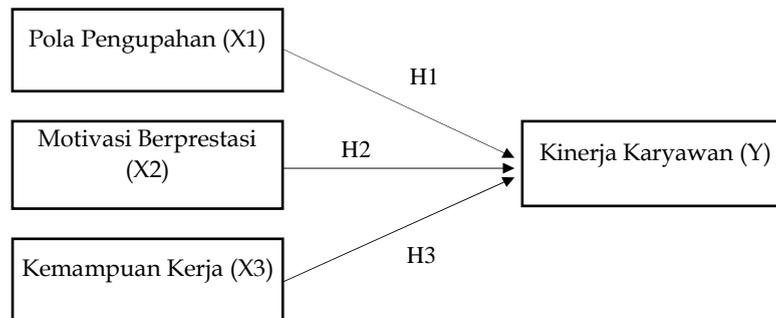
Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja adalah tingkat keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu sebagaimana ditentukan oleh perusahaan. (Hasibuan M.S.P, 2016: 94) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut (S, 2011) menyatakan: "Kinerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, semangat dan harapan dari masing-masing individu terhadap diri sesorang, kelompok dan perusahaan. Kinerja menekankan efisiensi penghematan pemakaian sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain kinerja adalah produktivitas seseorang, kelompok maupun perusahaan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika

tujuan yang diinginkan baik oleh individu, kelompok maupun perusahaan dapat dicapai dengan baik”.

RERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka rerangka konseptual dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka konseptual

Pengembangan Hipotesis

H₁ : Pola Pengupahan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Karya Baru

H₂ : Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Karya Baru

H₃ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Karya Baru

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016a) bahwa explanatory research adalah suatu metode penelitian yang menjelaskan kedudukan dari variabel-variabel yang akan diteliti serta menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. (Sugiyono, 2016a) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Gambaran Populasi Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas dua bagian yaitu obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh seorang peneliti sebagai tempat untuk dipelajari kemudian disimpulkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan CV. Karya Baru di Surabaya yang masih aktif dan bekerja secara terus menerus lebih dari dua tahun yang berjumlah 36 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya di gunakan sebagai sampel (Sugiono, 2017:61). Penggunaan teknik sampling jenuh didasarkan karena obyek yang akan di teliti mempunyai jumlah populasi kurang dari 100 responden, sehingga penelitian ini menggunakan metode survei atau complete enumeration yaitu menyertakan semua anggota populasi yang berada di Perusahaan CV. Karya Baru di Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan jumlah opsi yang telah di tentukan, responden di minta untuk memilih opsi yang sudah di sediakan sesuai dengan persepsi mereka. Kuesioner akan dijadikan alat sebagai alat pengumpulan data utama dikarenakan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016b) mengatakan bahwa “angket atau kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab”.

Lebih lanjut (Sugiono, 2016:166) mengungkapkan bahwa “setiap jawaban yang di peroleh dengan bentuk pernyataan akan di hubungkan dengan kata-kata, untuk keperluan kuantitatif maka jawaban dapat di beri skor sebagai berikut:

Tabel 2
Skala likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan variasi dari suatu obyek penelitian, misalnya tinggi badan dengan berat badan maupun dengan usia yang dimiliki (Sutrisno H, 2016). Variabel dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu Pola pengupahan (X1), Motivasi Berprestasi (X2), dan Kemampuan Kerja (X3) serta variabel dependen Kinerja Karyawan perusahaan CV Karya Baru (Y). Pada operasional variabel akan menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti antara lain:

Pola Pengupahan (PP)

Pola pengupahan adalah sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan serta pemerintah, berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah. Pola pengupahan diindikasikan oleh 7 (tujuh) indikator merujuk pada kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat 2, meliputi Upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah.

Motivasi Berprestasi (MB)

Motivasi berprestasi Adalah dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sekuat tenaga dan mampu mengatasi hambatan yang ada serta berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berprestasi diindikasikan oleh enam indikator merujuk pada (McClelland dan I Wayan Bagian, 2014) sebagai berikut Berorientasi pada usaha, target kerja, kuliatas kerja, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, kreatif dan inovatif.

Kemampuan Kerja (Kke)

Kemampuan kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu sebagaimana ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan kerja dalam penelitian ini diindikasikan oleh 4 (empat) indikator merujuk pada (Stoner, 2015:11) yang terdiri dari pengetahuan, pelatihan, pengalaman, dan keterampilan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau syah. (Ghozali, 2016:45). Suatu instrumen dikatakan valid apabila rhitung lebih besar rTabel dan dikatakan tidak valid apabila rhitung lebih kecil dari rTabel. Taraf signifikansi kurang dari 5% (level of signficance) yang menunjukkan ahwa pernyataan - pernyataan yang ada pada kuisisioner syah dan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur instrumen yang merupakan indikator dari variabel. Suatu instrumen (kuisisioner) reliabel jika jawaban responden terhadap pwnyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel akan dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,0

Analisis Statistik Deskriptif

(Sugiyono, 2016:147) menjelaskan bahwa analisis deskriptif adalah stistik yang digunakan untuk analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menjelaskan dnegan rinci data yang telah di kumpulkan tanpa membuat suatu kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Jadi, tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk meneliti dengan cara mendeskripsikan data yang sudah di kumpulkan sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

(Sugiyono, 2016:275) berpendapat bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: pola pengupahan(X1), Motivasi berprestasi (X2) kemampuan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan CV Karya Baru di Surabaya. Persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$KK = b_0 + b_1PP + b_2MB + b_3KJ$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan
PP = Pola Pengupahan
KB = Motivasi Berprestasi
KJ = Kemampuan kerja
b0 = Konstanta
b1 = Koefisien regresi PP
b2 = Koefisien regresi MP
b3 = Koefisien regresi KJ

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi, pada variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali I, 2016:154), Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Uji Normalitas juga berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas (Ghozali I, 2016:103). Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-Tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Uji multikolineraitas digunakan oleh peneliti untuk menguji apakah di dalam model regresi penelitian ditemukan adanya korelasi antar variabel independent yaitu pola pengupahan, motivasi berprestasi , kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Apabila terjadi korelasi antar variabel maka dapat dikatakan terdapat problem multikolinearitas, karena model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi antar variabel. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas ialah yang mempunyai Nilai VIF kurang dari 10, Nilai angka tolerance mendekati.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila ada kesamaan varian atau residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya maka dapat disebut dengan homokedastitas dan apabila berbeda maka dapat disebut dengan heteroskedastitas (Ghozali I, 2016:134). Salah satu cara untuk melihat adanya heteroskedastisitas dengan melihat pada pola grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila tidak terdapat pola

tertentu dan tidak menyebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Goodness of Fit (Uji F)

Uji F digunakan untuk membandingkan antara hasil nilai f dengan nilai f_{Tabel} (Ghozali, 2016). Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat didalamnya secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini menggunakan angka signifikan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Siregar, 2016:10): (1) Jika nilai signifikan $F > 0,05$, maka menunjukkan variabel pola pengupahan, motivasi berprestasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. tidak layak digunakan dalam penelitian. (2) Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka menunjukkan variabel pola pengupahan, motivasi berprestasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. layak digunakan dalam penelitian.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah cara yang digunakan untuk mengukur kemampuan atau kekuatan dalam rangka menerangkan variasi variable dependen antara variabel pola pengupahan, motivasi berprestasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Ghozali, 2016). Kriteria dalam pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut: (1) Apabila $R^2 = 1$ atau mendekati 1, artinya kontribusi dari pola pengupahan, motivasi berprestasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. sehingga pendekatan layak digunakan. (2) Apabila $R^2 =$ mendekati 0 (nol), artinya kontribusi dari pola pengupahan, motivasi berprestasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. sehingga pendekatan kurang layak atau tidak layak digunakan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan angka $\alpha = 5\%$ atau 0,05 (Ghozali I, 2016:97). Kriteria ini mendapat penerimaan atau penolakan apabila: (1) Apabila nilai signifikan uji $t < 0,05$, maka hipotesis dapat diterima atau variabel pola kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja aparat. (2) Apabila nilai signifikan uji $t > 0,05$, maka dapat diartikan bahwa hipotesis ditolak atau variabel pola kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja aparat

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk mengetahui kesahihan setiap item pernyataan dalam penelitian ini untuk mengukur setiap variabelnya digunakan Uji Validitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing - masing pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik Korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment.

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson's Correlation (r_{hitung})	(r_{Tabel})	Sig	Keterangan
Pola Pengupahan (X_1)	X1.1	0,882	0.2050	0,000	Valid
	X1.2	0,873		0,000	Valid
	X1.3	0,869		0,000	Valid
	X1.4	0,883		0,000	Valid
	X1.5	0,883		0,000	Valid
	X1.6	0,877		0,000	Valid
	X1.7	0,869		0,000	Valid
Motivasi Berprestasi (X_2)	X2.1	0,932	0.2050	0,000	Valid
	X2.2	0,932		0,000	Valid
	X2.3	0,877		0,000	Valid
	X2.4	0,937		0,000	Valid
	X2.5	0,928		0,000	Valid
	X2.6	0,932		0,000	Valid
	X2.7	0,884		0,000	Valid
Kemampuan Kerja (X_3)	X3.1	0,796	0.2050	0,000	Valid
	X3.2	0,877		0,000	Valid
	X3.3	0,937		0,000	Valid
	X.3.4	0,736		0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,796	0.2050	0,000	Valid
	Y2	0,883		0,000	Valid
	Y3	0,883		0,000	Valid
	Y4	0,877		0,000	Valid
	Y5	0,736		0,000	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel, baik dependen maupun independen dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan hampir keseluruhan indikator variabel penelitian memperoleh $r_{hitung} > r_{Tabel}$ nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja. Kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Apabila nilai cronbach's alpha $< 0,6$ maka item pernyataan tersebut tidak reliabel, apabila nilai cronbach's alpha $> 0,6$ maka item pernyataan tersebut reliabel.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pola Pengupahan (PP)	0,845	7	Reliabel
Motivasi Berprestasi (MB)	0,923	7	Reliabel
Kemampuan Kerja (KK)	0,856	4	Reliabel

Kinerja Karyawan (KK)	0,878	5	Reliabel
-----------------------	-------	---	----------

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas seperti ditunjukkan pada Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan di dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh nilai koefisien reliabilitas pada variabel adalah lebih besar dari 0,60.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif tanggapan responden di sini berkaitan dengan Pola Pengupahan, Motivasi Berprestasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan yang diperoleh dari 36 responden melalui penyebaran kuisisioner. Peneliti akan menjelaskan tentang rata - rata tanggapan responden terhadap indikator variabel secara menyeluruh dan jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing - masing indikator variabel.

Data yang diperoleh menggunakan skor mulai angka 1 s.d 5 (skala likert) yang digunakan untuk mengukur atau melihat tanggapan responden terhadap variabel Pola Pengupahan, Motivasi Berprestasi, Kemampuan Kerja serta Kinerja Karyawan, dimana tanggapan tanggapan responden terhadap setiap variabel akan dimasukkan pada interval kelas. Menurut (Sugiyono, 2016:82). Untuk menentukan panjang interval kelas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas} : \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 4
Hasil analisis deskriptif Pola Pengupahan

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
1	Karyawan di Perusahaan ini menerima upah di atas jumlah UMR	0 0,00%	1 4,00%	8 22,00%	18 50,00%	9 24,00%	3,97
2	Karyawan di perusahaan ini selalu mendapatkan Upah Kerja Lembur jika meleksanan kerja lembur	0 0,00%	1 3,00%	10 29,00%	14 38,00%	11 30,00%	3,96
3	Karyawan di perusahaan ini tidak diba yarkan Upah jika tidak masuk kerja ka rena berhalangan tanpa ada ijin dari atasan	0 0,00%	1 2,00%	10 28,00%	16 45,00%	9 25,00%	3,93
4	Upah tidak dibayarkan bila tidak ma suk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan	0 0,00%	1 1,00%	9 26,00%	12 33,00%	14 40,00%	4,08
5	Upah tetap dibayarkan karena menjalankan hak waku istirahat kerjanya	0 0,00%	1 1,00%	12 33,00%	14 40,00%	9 26,00%	3,77
6	Bentuk dan cara pembayaran upah di perusahaan ini sudah sesuai dengan harapan karyawan	0 0,00%	1 1,00%	9 26,%	12 33,00%	14 40,00%	4,08
7	Karyawan di perusahaan ini akan di denda dan potongan upah jika mengabaikan peraturan.	0 0,00%	1 1,00%	7 20,00%	13 36,00%	15 43,00%	4,15
Rerata						3,99	

Sumber : data primer, diolah (2021)

Data pada Tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Tanggapan responden pada item ke-1, variabel Pola Pengupahan dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (4,00%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (22,00%) menyatakan netral, 18 responden (50,00%) menyatakan setuju dan 9 responden (24%) menyatakan sangat setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 3,92. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Karyawan di perusahaan ini setuju menerima upah di atas jumlah UMR.
- 2) Tanggapan responden pada item ke-2, variabel Pola Pengupahan dapat dijelaskan sebagai berikut :1 responden (3,00%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (29,00%) menyatakan netral 14 responden (38,00) menyatakan setuju, 11 responden (30%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,96. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Karyawan di perusahaan ini selalu mendapatkan Upah Kerja Lembur jika melaksanakan kerja lembur.
- 3) Tanggapan responden pada item ke-3, variabel Pola Pengupahan dapat dijelaskan sebagai berikut :1 responden (2,00%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (27,00%) menyatakan netral, 16 responden (40,00%) menyatakan setuju, 9 responden menyatakan sangat setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Karyawan di perusahaan ini setuju tidak dibayarkan Upah jika tidak masuk kerja karena berhalangan tanpa ada ijin dari atasan .
- 4) Tanggapan responden pada item ke-4, variabel Pola Pengupahan dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (2,00%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (26,00%) menyatakan netral, 12 responden (33,00%), 12 responden (33%) setuju, 14 responden (40,00%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Upah setuju tidak dibayarkan bila tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan
- 5) Tanggapan responden pada item ke-5, variabel Pola Pengupahan dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (2,00%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (33,00%) menyatakan netral, 14 responden (40%) menyatakan setuju, 9 responden (26,00%) menyatakan sangat setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa upah tetap dibayarkan karena menjalankan hak waku istirahat kerjanya .
- 6) Tanggapan responden pada item ke-6, variabel Pola Pengupahan dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (2,00 %) menyatakan tidak setuju, 9 responden (26,00%) menyatakan netral, 12 responden (33,00%) menyatakan setuju, 14 responden (40%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Bentuk dan cara pembayaran upah di perusahaan ini sudah sesuai dengan harapan karyawan

Tanggapan responden pada item ke-7, variabel Pola Pengupahan dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (2,00 %) menyatakan tidak setuju, 9 responden (26,00%) menyatakan netral, 12 responden (33,00%) menyatakan setuju, 14 responden (40%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Karyawan di perusahaan ini setuju akan di Denda dan potongan upah jika mengabaikan peraturan.

Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Berprestasi							
No	Pernyataan	Skor					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Saya bekerja berorientasi pada kesuksesan usaha	0 0,00%	1 4,00%	14 40,00%	14 38,00%	7 18,00%	3,75
2	Saya tidak mengalami kendala untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target kerja	0 0,00%	2 7,00%	7 20,00%	18 50,00%	9 23,00%	3,94
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas kerja	0 0,00%	1 3,00%	9 24,00%	19 53,00%	7 20,00%	3,88
4	Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya sesuai dengan aturan yang berlaku	0 0,00%	2 7,00%	7 20,00%	18 50,00%	9 23,00%	3,94
5	Saya Berani mengambil risiko da lam setiap penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan target	0 0,00%	1 3,00%	7 19,00%	18 50,00%	10 28,00%	4,02
6	Kreativitas dan inovasi yang saya miliki membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.	0 0,00%	1 4,00%	7 40,00%	18 38,00%	10 18,00%	3,61
7	Saya selalu bekerja dan berorientasi pada kesuksesan usaha	0 0,00%	1 3,00%	7 19,00%	18 50,00%	10 28,00%	4,02
Rerata							3,88

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui sebagai berikut :

1. Tanggapan responden pada item ke-1, variabel Motivasi Berprestasi dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (4,00%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (40,00%) menyatakan netral, 14 responden (38,00%) menyatakan setuju, 6 responden (18,00%) sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan setuju bekerja berorientasi pada kesuksesan usaha.
2. Tanggapan responden pada item ke-2, variabel Motivasi Berprestasi dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (7,00%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (20,00%) menyatakan Netral, 18 responden (50,00%) menyatakan setuju, 9 responden (23,00) sangat setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan setuju tidak mengalami kendala untuk menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target kerja.
3. Tanggapan responden pada item ke-3, variabel Motivasi Berprestasi dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (3,00%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (24,00%) menyatakan Netral, 19 responden (53%) menyatakan setuju, 7 responden (20,00) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Hasil nilai rata-rata menunjukkan setuju bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas kerja
4. Tanggapan responden pada item ke-4, variabel Motivasi Berprestasi dapat dijelaskan sebagai berikut :2 responden (7,00%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (20,00%) menyatakan Netral, 18 responden (50,00%) menyatakan setuju, 9 responden (23,00%) menyatakan sangat Setuju , dengan nilai rata-rata

sebesar 3,94. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan setuju bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku.

5. Tanggapan responden pada item ke-5, variabel Motivasi Berprestasi dapat dijelaskan sebagai berikut :1 responden (3,00%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (19,00%) menyatakan Netral, 18 responden (50,00%) menyatakan setuju, 10 responden (28,00%) menyatakan sangat Setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan berani mengambil risiko dalam setiap penyelesaian pekerjaannya sesuai dengan target.
6. Tanggapan responden pada item ke-6, variabel Motivasi Berprestasi dapat dijelaskan sebagai berikut :1 responden (4,00%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (19,00%) menyatakan Netral, 18 responden (50,00%) menyatakan setuju, 10 responden (28,00%) menyatakan sangat Setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 3,61. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Kreativitas dan inovasi yang karyawan miliki membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.
7. Tanggapan responden pada item ke-4, variabel Motivasi berprestasi dapat dijelaskan sebagai berikut :1 responden (3,00%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (19,00%) menyatakan Netral, 18 responden (50,00%) menyatakan setuju, 10 responden (28,00%) menyatakan sangat Setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja dan berorientasi pada kesuksesan usaha.

Tabel 6
Hasil Analisis Deskriptif Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan kebutuhan kerja saya saat ini sesuai dengan target	1	2	10	16	8	3,83
2	Karyawan di perusahaan ini selalu mendapat kesempatan untuk mengikuti Pelatihan untuk meningkatkan kinerja	1	2	10	16	8	3,83
3	Pengalaman kerja yang saya miliki mendukung saya untuk bekerja lebih efisien dan efektif.	0	2	9	14	11	3,94
4	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang saya lakukan.	0	1	6	18	11	3,80
Rerata							3,85

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui sebagai berikut :

1. Tanggapan responden pada item ke-1, variabel Kemampuan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: 2 responden (8,00%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (27,00%) menyatakan netral, 16 responden (45,00%) menyatakan setuju, 8 responden (20%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan kebutuhan kerja mereka saat ini sesuai dengan target.

2. Tanggapan responden pada item ke-2, variabel Kemampuan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (8,00%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (27,00%) menyatakan netral, 16 responden (45,00%) menyatakan setuju dan 8 responden (20%) sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Karyawan di perusahaan ini setuju selalu mendapat kesempatan untuk mengikuti Pelatihan untuk meningkatkan kinerja.
3. Tanggapan responden pada item ke-3, variabel Kemampuan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (4,00%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (26,00%) menyatakan netral, 14 responden (40,00%) menyatakan setuju dan, 11 responden (30,00%) sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Pengalaman kerja yang karyawan miliki mendukung mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif.
4. Tanggapan responden pada item ke-4, variabel Kemampuan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (4,00%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (16,00%) menyatakan netral, 18 responden (50,00%) menyatakan setuju dan, 11 responden (30%) sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Keterampilan yang karyawan miliki sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 7
Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Mean
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan Kuantitas pekerjaan yang ditargetkan	0 0,00%	1 2,00%	9 24,00%	16 46,00%	10 28%	3,69
2	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas sebagaimana ditargetkan	0 0,00%	2 4,00%	12 33,00%	15 43,00%	7 20,00%	3,75
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan	0 0,00%	2 4,00%	12 33,00%	15 43,00%	7 20,00%	3,16
4	Pegawai di kantor ini selalu berpartisipasi aktif untuk Kerja sama bilamana diperlukan	0 0,00%	2 4,00%	16 46,00%	11 30,00%	7 20,00%	3,63
5	Saya bekerja dengan tekun sesuai dengan kemampuan saya.	0 0,00%	1 2,00%	8 22%	16 46,00%	11 30,00%	3,56
Rerata						3,56	

Sumber : Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui sebagai berikut :

1. Tanggapan responden pada item ke-1, variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: 1 responden (3,00%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (23,00%) menyatakan netral, 16 responden (46,00%) menyatakan setuju dan 10 responden (28,00%) sangat setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan Kuantitas pekerjaan yang ditargetkan.
2. Tanggapan responden pada item ke-2, variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: 2 responden (4,00%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (33,00%) menyatakan netral, 15 responden (43,00%) menyatakan setuju dan 7

orang responden (20,00%) sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar kualitas sebagaimana ditargetkan

3. Tanggapan responden pada item ke-3, variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: 2 responden (4,00%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (33,00%) menyatakan netral, 15 responden (43,00%) menyatakan setuju dan, 7 responden (20%) sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,16. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.
4. Tanggapan responden pada item ke-4, variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut: 2 responden (2,00%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (46,00%) menyatakan netral, 11 responden (30,00%) menyatakan setuju dan, 7 responden (20%) sangat setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,63. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini setuju untuk berpartisipasi aktif untuk Kerja sama bilamana diperlukan.
5. Tanggapan responden pada item ke-5, variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (2%%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (22,00%) menyatakan netral, 16 responden (45,00%) menyatakan setuju dan, 11 responden (30,00%) sangat setuju , dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Hasil nilai rata-rata menunjukkan bahwa Saya bekerja dengan tekun sesuai dengan kemampuan saya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh variabel independen yang terdiri dari, Pola Pengupahan, Motivasi Berprestasi, Kemampuan Kerja dan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan perusahaan CV Karya Baru di Surabaya. Berdasarkan hasil olah data melalui SPSS 21, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 13
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.446	.317		1.401	.165
	Pola Pengupahan (PP)	.243	.084	.241	2.864	.005
	Motivasi Berprestasi (MB)	.365	.079	.417	4.599	.000
	Kemampuan Kerja (KKe)	.284	.094	.264	3.005	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 13 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = a 0,446 + b_1 0,243PP + b_2 0,365MB + b_3 0,284Kke + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan
 PP : Pola Pengupahan
 MB : Motivasi Berprestasi
 $b_{1...n}$: Koefisien Regresi
 a : Konstanta
 e : Standar Error

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

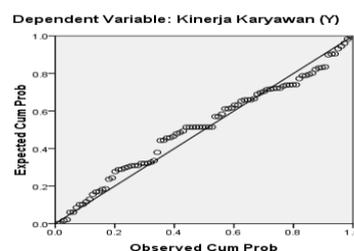
- 1) Berdasarkan nilai Konstanta (a) sebesar 0,446 mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu Pola Pengupahan (PP), Motivasi Berprestasi (MB) dan Kemampuan Kerja(KK) adalah bernilai konstan (=0), maka dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,446.
- 2) Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,243. Pola Pengupahan (PP) memiliki nilai koefisien regresi positif (searah) yang berarti jika Pola Pengupahan meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya.
- 3) Besarnya nilai koefisien b_2 sebesar 0,365. Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi Berprestasi (MB) memiliki nilai koefisien regresi positif (searah) yang berarti jika Motivasi Berprestasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. dan sebaliknya
- 4) Besarnya nilai koefisien b_3 sebesar 0,284. Hal ini menjelaskan bahwa Kemampuan Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif (searah) yang berarti jika Kemampuan Kerja (KK) meningkat maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. dan sebaliknya

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas, yaitu dengan uji kolmogorove smirnov dan analisis grafik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

Grafik Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer, diolah (2021)

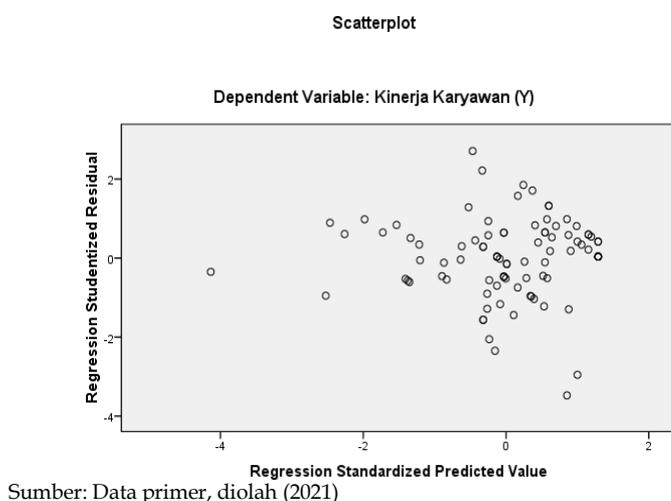
Pada grafik P-Plot yang telah disajikan menunjukkan bahwa data telah berada pada area garis diagonal juga mengikuti arah garis histogram yang menuju pola distribusi normal. Hal tersebut menandakan variabel dependen dapat dikatakan

memiliki penyebaran normal sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan di atas melalui uji Kolmogorov- Smirnov diperoleh nilai signifikansi $0,389 = 38,9\% > 5\%$. Hasil tersebut memperlihatkan nilai signifikansi $> 0,05$ yang mana dalam penelitian ini data primer yang digunakan dalam penelitian berdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi perbedaan dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar scatterplot sebagai berikut:



Gambar 3
Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, menunjukkan bahwa titik titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas pada model rehressi dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikoleniaritas dilakukan untuk melihat terjadinya korelasi (hubungan) antara variabel bebas dalam persamaan model regres. Model regresi yang baik menunjukkan antar variabel independen tidak mengalami keterkaitan satu sama lain atau dengan kata lain tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 15
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pola Pengupahan (PP)	0,597	1,696	Non- Multikolinearitas
Motivasi Berprestasi (MB)	0,509	1,978	Non- Multikolinearitas

Kemampuan Kerja (KKe) 0,542 1,846 Non-Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Uji multikolinearitas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan Tabel 15 dapat dinyatakan bahwa variabel Pola Pengupahan (PP), Motivasi Berprestasi (MB) dan Kemampuan kerja (KK) bebas dari multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 16
Hasil Uji Statistik F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.168	3	10.389	50.665	.000 ^a
	Residual	18.045	88	.205		
	Total	49.213	91			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (KK), Pola Pengupahan (PP), Motivasi Berprestasi (MB)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Pada Tabel 16 dapat dilihat bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

1. Pengaruh Pola Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 13, Pola Pengupahan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa Pola Pengupahan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05.

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada tabel 13, Motivasi Berprestasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 13, Kemampuan Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dilaksanakannya Uji Koefisien Determinasi (R²) adalah untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel variabel independen yaitu Pola Pengupahan (PP), Motivasi Berprestasi (MB), Kemampuan Kerja (KK) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan menjadi sangat terbatas.

Kelemahan penggunaan R² adalah bias terhadap jumlah variabel independen yaitu Pola Pengupahan (PP), Motivasi Berprestasi (MB) dan Kemampuan kerja (Kke) yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu maka dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2016:97). Adapun hasil uji koefisien determinasi R² dapat ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 17
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.658	.621	.45283

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan (KK), Pola Pengupahan (PP), Motivasi Berprestasi (MB), Kemampuan kerja (KKe)

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,633, artinya variabel bebas yaitu Pola Pengupahan (PP), Motivasi Berprestasi (MB) dan Kemampuan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 65,8% sehingga variable Pola Pengupahan (PP), Motivasi Berprestasi (MB) dan Kemampuan Kerja (Kke) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dan sisanya 34,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis (Uji t) bertujuan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 18
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model		T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	1,401	0,165	
	Pola Pengupahan (PP)	2,864	0,005	Signifikan
	Motivas Berprestasi (MB)	4,599	0,000	Signifikan
	Kemampuan Kerja (KK)	3,005	0,003	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Primer, Data Diolah (2021)

Pada Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini diindikasikan oleh nilai signifikansi seluruh variabel $< 0,05$ maka Hipotesis diterima, dengan pernyataan bahwa variabel independen yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan pada tiap variabel independen.

Pembahasan

Pengaruh Pola Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Baru Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pola Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Karya Baru di Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa pola Pengupahan merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan perusahaan ini dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil tersebut juga dibuktikan dalam penelitian ini melalui tanggapan responden dalam menjawab keseluruhan indikator dari Pola Pengupahan dalam penelitian ini yaitu rata-rata 4,01 (setuju) bahwa Kinerja Karyawan perusahaan CV Karya Baru di Surabaya dapat dipengaruhi oleh Pola Pengupahan karena Karyawan di perusahaan ini setuju menerima upah di atas jumlah UMR. Karyawan di perusahaan ini selalu mendapatkan Upah Kerja Lembur jika melaksanakan kerja lembur, Karyawan di perusahaan ini setuju tidak dibayarkan Upah jika tidak masuk kerja karena berhalangan tanpa ada ijin dari atasan, Upah setuju tidak dibayarkan bila tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, Upah tetap dibayarkan karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, Bentuk dan cara pembayaran upah di perusahaan ini sudah sesuai dengan harapan karyawan Karyawan di perusahaan ini setuju akan di Denda dan potongan upah jika mengabaikan peraturan.

Hasil penelitian searah penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Srikasih (2018) yang menjelaskan bahwa Pengupahan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas tenaga kerja di R. Cemerlang Singaraja demikian juga hasil penelitian Merrel C Lomban, Silvy Mandey, dan Mac Donald Walangitan (2015) menjelaskan temuannya bahwa Upah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dikantor catatan sipil Manado.

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Baru Surabaya

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Karya Baru di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan perusahaan tersebut dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan McClelland dalam Viethzal, (2007), Heckhausen (1967: 54) yang menjelaskan bahwa Motivasi Berprestasi diartikan sebagai usaha untuk mencapai sukses yang bertujuan untuk berhasil dalam berkompetensi dengan suatu ukuran keunggulan berkinerja. Dijelaskan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu bila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan

meningkatkan motivasi berprestasi karyawan yang bersangkutan. Hasibuan (2016:145) menandakan bahwa dampak dari motivasi berprestasi karyawan yang tinggi akan, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas - tugasnya yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil tersebut juga dibuktikan dalam penelitian ini melalui tanggapan responden dalam menjawab keseluruhan indikator dari Motivasi Berprestasi dalam penelitian ini yaitu rata - rata 3,88 (setuju) bahwa Kinerja Karyawan perusahaan CV Karya Baru di Surabaya dapat dipengaruhi oleh Motivasi Berprestasi. Karena di perusahaan ini, karyawan bekerja berorientasi pada kesuksesan usaha, tidak mengalami kendala untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target kerja. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas kerja, karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku, karyawan berani mengambil risiko dalam setiap penyelesaian pekerjaannya sesuai dengan target, menunjukkan bahwa Kreativitas dan inovasi yang karyawan miliki membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, karyawan selalu bekerja dan berorientasi pada kesuksesan usaha.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Karya Baru Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV Karya Baru di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan perusahaan ini dalam meningkatkan kinerja para karyawannya.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2000: 67). Menjelaskan bahwa "Kemampuan kerja tidak hanya menyangkut kemampuan fisik, tetapi kemampuan atau kesiapan dan kesanggupan mental seseorang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Gitosudarmo dan Sudita (2008:23), Robert Kreitner (2005, 185) menegaskan bahwa pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (challenging goal) yang digambarkan oleh capaian kinerja yang handal. Menurut Robbins and Judge (2011, 67) kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan yang memiliki kinerja yang optimal.

Hasil tersebut juga dibuktikan dalam penelitian ini melalui tanggapan responden dalam menjawab keseluruhan indikator dari Motivasi Berprestasi dalam penelitian ini yaitu rata - rata 3,80 (setuju) bahwa Kinerja Karyawan perusahaan CV Karya Baru di Surabaya dapat dipengaruhi oleh Motivasi Berprestasi. Karena di perusahaan ini Pengetahuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja mereka saat ini dalam mencapai target, Karyawan di perusahaan ini selalu mendapat kesempatan untuk mengikuti Pelatihan untuk meningkatkan kinerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan mendukung mereka untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Keterampilan yang dimiliki masing masing karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang mereka lakukan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian atas hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pola Pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Karya Baru di Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa pola Pola Pengupahan merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Karya Baru di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan kinerja Karyawan .
3. Kemampuan Kerja Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Karya Baru di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja merupakan salah satu dasar yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan kinerja Karyawan.

Keterbatasan

Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada Pola Pengupahan, Motivasi Berprestasi dan Kerja sehingga di dalam pembahasan hanya terkait dengan variabel - variabel yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 36 orang yaitu karyawan perusahaan CV Karya Baru di Surabaya yang masih aktif bekerja sampai dilakukannya penelitian ini. Dan teknik sampling yang digunakan adalah metode survey atau complete enumeration.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diutarakan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Hendaknya di Perusahaan CV Karya Baru di Surabaya memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan dan fungsi bagian masing-masing. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperoleh kinerja yang maksimal.
2. Pimpinan Perusahaan CV Karya Baru di Surabaya memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi bagi semua karyawan agar semangat dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.
3. Mengingat faktor Kemampuan kerja yang begitu penting bagi semua karyawan, disarankan pada pimpinan perusahaan ini lebih memperhatikan kesenjangan kemampuan kerja untuk disamakan mmelalui pelatihan.
4. Saran bagi penelitian selanjutnya agar mengembangkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti saat ini seperti faktor Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan stres kerja untuk memberi ruang dan mengidentifikasi faktor apa saja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Theo S. 2012. Entrepreneurship, UNPAD PRESS. Bandung
 Stoner J.A.F. 2015. Manajemen, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta

- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet. Bandung
- All, Restu et 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 23(2). Halaman 194 – 203
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Negeri Diponegoro. Semarang
- Diah Ayu Kristiani, D. A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan). 1-7.
- M.S.P, H. (2014). *Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi*.
- Syelviani, M. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Tembilahan. *ISSN:2443-2466 VOL.5 NO.1 Januari 2019*, 1-11.
- Sekartini, N. L. (2016). *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No 2.September 2016*, 64-75.
- Aziti, T. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan PT X. *MANNERS, Vol .II, No. 2, Oktober 2019* , 71-82.
- Kiki Rindy Arini, M. D. (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) | Vol. 22 No. 1 Mei 2015*, 1-9.
- Merrel C. Lomban, S. M. (2015). Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015*, 242-253.
- Restu Adi Nugroho, S. H. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2016, Vol. 23, No. 2*, 194-203.
- Undang – Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Putri Nofandillah Arumsyah, Aris Soelistyo. 2018. Analisis Pengaruh Upah, PDRB, dan Investasi terhadap penyerapan Tenaga Kerja dikawasan Gerbangtasusila tahun 2012-2016. *Jurnal Ilmu Ekonomi Vol 2 Jilid 3/Tahun 2018 Hal.357-371. Gerbangtasusila*
- Al, M. et. (2007). *No Title*.
- Al, R. A. et. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari*.
- Ghozali. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian kolektor PT Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Semarang)*.
- Hasibuan M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Judge, R. dan. (2011). *Kemampuan Kerja*.
- S, T. (2011). *kemampuan, motivasi, semangat dan harapan*.
- Sugiyono. (2016a). *Jenis Penelitian*.
- Sugiyono. (2016b). *Penelitian Kuantitatif*.