

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah pusat dari seluruh aktivitas perusahaan. Memberikan prioritas pada sumber daya manusia dalam profesionalisme, keseimbangan kehidupan, dan kemampuan untuk berkontribusi pada perusahaan. Maka karena itulah untuk dapat bersaing dalam dunia bisnis di Indonesia, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal, sehingga tercapainya optimalisasi kontribusi pada perusahaan oleh karyawan perusahaan.

Keberhasilan dari kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain kesesuaian pencapaian target karyawan dalam melaksanakan tugas, tidak adanya barang *reject*, pengoptimalan waktu dimana kehadiran karyawan dinilai sangat baik, tingkat disiplin karyawan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tidak adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas. Semakin berkembang jumlah pelaku industri dan proyeksi daya dan ekspor yang meningkat, menjadi penopang pertumbuhan industri. Bila dilihat dari perkembangan ekonomi beberapa tahun terakhir, perekonomian Indonesia pada sektor industri pengolahan dengan perkembangan yang paling rendah diantara sektor-sektor lainnya yang mendukung perekonomian Indonesia.

Sehingga dalam upaya-upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan sektor industri-industri lainnya, khususnya diindustri pengolahan akan berpengaruh sangat besar terhadap perekonomian Indonesia secara keseluruhan. Lebih lanjut, pertumbuhan industri-industri yang berkelanjutan akan dapat tercapai apabila memiliki daya saing yang tinggi, baik di tingkat domestik, regional, maupun internasional dan mampu menghasilkan output secara efisien. Efisiensi dalam operasional dapat dicapai jika sumber daya yang tersedia dapat dialokasikan secara efektif. Perkembangan distribusi dari beberapa sektor industri dapat dilihat dari Tabel 1.1 distribusi BPD atas dasar harga yang berlaku menurut sektor tahunan sebagai berikut:

TABEL 1.1
DISTRIBUSI PDB ATAS DASAR HARGA BERLAKU MENURUT SEKTOR TAHUN
2009-2013

No	Sektor	2009	2010	2011*	2012*	2013**	Pertumbuhan rata-rata
----	--------	------	------	-------	-------	--------	-----------------------

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1	Pertanian, peternakan, kehutanan & perikanan	14,34	13,13	12,97	13,71	14,40	0,1
2	Pertambangan dan galian	8,94	11,14	10,98	11,17	10,97	4,2
3	Industri pengolahan	28,07	27,41	27,54	27,06	27,87	-0,1
4	Listrik dan gas dan air bersih	1,03	0,96	0,91	0,88	0,82	-4,4
5	Bangunan	6,59	7,03	7,25	7,73	8,64	5,1
6	Perdagangan, restoran & hotel	16,05	15,56	15,02	14,92	13,97	-2,7
7	Pengangkutan & komunikasi	6,20	6,51	6,93	6,69	6,31	0,3
8	Keuangan, real estate & jasa persh	8,47	8,31	8,06	7,73	7,43	-2,6
9	Jasa-jasa	10,32	9,96	10,07	10,11	9,77	-1,1
Total PDB		100	100	100	100	100	0,0
Total PDB tanpa migas		90,73	88,61	8,85	89,45	89,35	-0,3

Sumber : www.bps.go.id, diakses pada 8 Agustus 2015, pukul 20:22 WIB

Keterangan: * angka sementara

** angka sangat sementara

Dapat dilihat bahwa pertumbuhan rata-rata industri pengolahan adalah -0,1 yaitu berada dibawah nol. Hal ini mengindikasikan perkembangan industri pengolahan di Indonesia buruk. Industri pengolahan adalah suatu kegiatan ekonomi yang melakukan kegiatan mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau setengah jadi, dan/atau barang yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya dan sifatnya lebih dekat ke pemakai akhir. Hal yang termasuk dalam kegiatan ini adalah jasa industri/maklon dan pekerja perakitan (sumber: www.bps.go.id/subjek/view/id/170, diakses 8 Agustus 2015, pukul 20:08 WIB).

Dalam Kep-170/PJ/2002 pengertian maklon atau jasa industri adalah semua pemberian jasa dalam rangka proses penyelesaian suatu barang tertentu yang proses pengerjaannya dilakukan oleh pihak pembeli jasa (disubkontrakkan), sedangkan spesifikasi bahan baku, bahan setengah jadi, bahan penolong atau pembantu, yang akan diproses sebahagian atau seluruhnya disediakan oleh pengguna jasa, dan kepemilikan atas barang jadi berbeda pada pengguna jasa. (sumber:

www.pajakonline.com/egine/lerning/view.php?id=420, diakses 9 Agustus 2015, pukul 22:05 WIB)

Perusahaan CV Gufi merupakan perusahaan CV (*Commanditaire Vennoostchap*) adalah perusahaan maklon atau perusahaan yang bergerak dibidang pemberian jasa, yang mengashilkan aneka tas dan dompet seperti *Backpack, Messenger bag, Tote bag, Briefcase, Rucksack bag* dan *Diappersbag*. Perusahaan CV Gufi memiliki pangsa pasar di Jakarta, Jawa Barat, dan sekitarnya. Perusahaan CV Gufi biasanya melakukan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan besar seperti *Shoppie Martin*, bank-bank di Indonesia dan berbagai perusahaan lainnya. CV Gufi melakukan pengontrolan perkembangan perusahaan dengan mengadakan pengukuran kinerja karyawan. Kinerja karyawan CV Gufi departemen Operasional tiap tahun mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.2

TABEL 1.2
DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI CV.
GUFU TAHUN 2011-2014

Nilai konduite	Nilai Kinerja	Tahun							
		2011		2012		2013		2014	
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
85 s/d 89	Baik sekali	3	3,3	2	2,2	-	-	-	-
70 s/d 84	Baik	78	86,7	80	88,9	76	84,4	66	73,3
55 s/d 69	Cukup	6	6,7	5	5,6	8	8,9	14	15,6
40 s/d 54	Kurang	3	3,3	3	3,3	6	6,7	10	11,1
Jumlah karyawan		90	100	90	100	90	100	90	10

Sumber: HRD CV. Gufi Group 2015

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada Departemen Produksi CV.Gufi Kabupaten Bogor dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana pada setiap tahunnya karyawan yang mendapatkan penilaian yang baik sekali menurun. Karyawan yang mendapatkan nilai Konduite 85 s/d 89 adalah karyawan yang dapat menyelesaikan 5% atau lebih dari target yang telah ditetapkan, karyawan tersebut mendapatkan nilai dapat memproduksi lebih dari 7350 unit pada tahun itu. Kemudian untuk karyawan yang mendapat nilai konduite 70 s/d 84 adalah karyawan yang dapat memproduksi sekitar 7000 unit setiah tahunnya, dan karyawan yang mendapatkan nilai konduite 55 s/d 69 adalah karyawan yang tidak dapat memenuhi target 1% sampai 5%, karyawan yang dapat memproduksi kurang dari 6930 unit setiap tahunnya, sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai 40 s/d 54 adalah karyawan yang tidak dapat memenuhi

target lebih dari 10% adalah karyawan yang dapat memproduksi kurang dari 6300 unit setiap tahunnya. Hal inilah yang mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan di perusahaan.

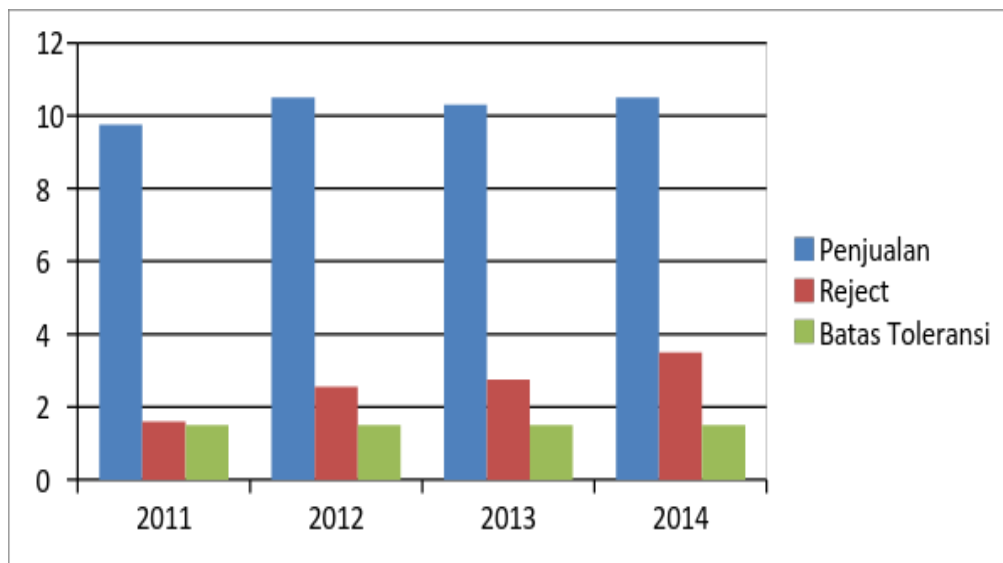
Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan dapat juga dilihat dari data hasil penjualan dan barang *reject* perusahaan CV Gufi Group. Penjualan dan barang *reject* setiap tahunnya diperusahaan CV Gufi dapat dilihat pada Tabel 1.3

TABEL 1.3
PENJUALAN DAN REJECT CV GUFU TAHUN 2011-2014

	2011	2012	2013	2014
Penjualan	9.750	10.500	10.300	10.500
Target Penjualan	15.000	15.000	15.000	15.000
<i>Reject</i>	1.600	2.550	2.750	3.500
Batas Tolerans <i>Rejecti</i>	1.500	1.500	1.500	1.500

Sumber: HRD CV Gufi Group, 2015

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa penjualan pada tahun 2011 ke tahun 2012 meningkat tetapi barang *reject* pada tahun yang sama juga meningkat, dan pada tahun 2013 penjualan menurun dan barang *reject* juga meningkat, ditahun 2014 penjualan kembali meningkat tetapi barang *reject* juga meningkat. Dari Tabel terlihat bahwa terjadinya kenaikan dan penurunan penjualan setiap tahunnya, tetapi barang *reject* setiap tahunnya selalu meningkat dan setiap tahunnya melewati batas toleransi barang *reject*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan CV Gufi masih rendah. Apabila digambarkan dalam bentuk diagram penjualan dan barang *reject* diperusahaan CV Gufi Group dapat terlihat sebagai berikut:



Sumber: HRD CV. Gufi Group, 2014

GAMBAR 1.1
PENJUALAN DAN REJECT PERUSAHAAN GUFU

Berdasarkan Gambar 1.1 CV.Gufi *Group* yang menggambarkan penjualan dan barang *reject* setiap tahunnya, dapat dilihat bahwa CV Gufi mengalami kenaikan penjualan pada tahun 2011 ke tahun 2012 sebesar 7,9% tetapi perusahaan juga mengalami kenaikan presentase barang *reject* yang sangat besar yaitu sebesar 40%, kemudian perusahaan juga mengalami kenaikan penjualan sebesar 1,9 % dan mengalami kenaikan presentase barang *reject* sebesar 22,2% pada tahun 2012 ke tahun 2013, kemudian dari tahun 2013 ke tahun 2014 perusahaan mengalami kenaikan penjualan sebesar 2% tetapi mengalami kenaikan barang *reject* sebesar 7,5% dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belumlah optimal karna perusahaan mengalami kenaikan barang *reject* setiap tahunnya dan setiap tahunnya jumlah barang *reject* melewati batas toleransi. Sesuai dengan hasil wawancara bapak Juniator selaku pemilik perusahaan CV.Gufi *Group*, pada tanggal 28 July 2014, hal ini dikarenakan kesalahan dalam pengukuran label dan kesalahan warna produk, serta ukuran produk yang tidak sesuai dengan pemesanan, sehingga tingkat barang *reject* setiap tahunnya meningkat. Bapak Juniator juga menyatakan bahwa target Operasional yang telah ditetapkan sering kali tidak sesuai dengan realisasi, hal ini menyebabkan diadakannya kerja lembur, hal ini meningkatkan bertambahnya biaya dan menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan.

TABEL 1.4
DATA *TURNOVER* KARYAWAN CV GUFU DEPARTEMEN PRODUKSI TAHUN 2012-2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2012	89	17	15
2013	92	21	23
2014	90	25	27

Sumber: HRD CV Gufi *Group*, 2014

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa setiap tahunnya karyawan yang masuk meningkat, begitu pula dengan karyawan yang keluar setiap tahunnya hal ini mengindikasikan bahwa *turnover* di perusahaan CV Gufi departemen produksi cukup tinggi, pada tahun 2012 terdapat sebesar 15,13% karyawan yang masuk dan karyawan yang keluar sebesar 13,35%, kemudian pada tahun 2013 terdapat sebesar 19% karyawan yang masuk dan karyawan yang keluar sebesar 21,16% hal ini menunjukkan terjadi peningkatan jumlah karyawan yang masuk dari tahun sebelumnya sebesar 4,19% dan untuk karyawan yang keluar terjadi peningkatan sebesar 7,81%. Pada tahun 2014 jumlah karyawan yang masuk adalah sebesar 22,5% dan karyawan yang keluar sebesar 24,3%, pada tahun ini juga terjadi peningkatan

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

jumlah karyawan yang masuk sebesar 3,18% dan peningkatan untuk jumlah karyawan yang keluar dari tahun sebelumnya adalah sebesar 3,14%. Menurut hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan yaitu Bapak Juniator bahwa beberapa karyawan tidak dapat bekerja dalam tim dengan baik, ataupun beberapa karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dalam berbagai situasi seperti situasi dibawah tekanan. Hal ini sudah pasti berdampak negatif untuk CV Gufi, karena harus mengeluarkan biaya untuk mencari karyawan pengganti dan melakukan pelatihan bagi karyawan tersebut, sebagaimana yang diungkapkan oleh Rivai dalam jurnal Andaryani (2006:1) (sumber: <http://library.uns.ac.id/digilib/dokumen/detail/6029/>)

Kinerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari rendahnya tingkat kehadiran karyawan, sehingga karyawan tidak memenuhi target produksi setiap harinya. Oleh sebab itu produktivitas perusahaan terganggu dan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pengiriman, hal ini menyebabkan kerugian pada perusahaan. Tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat dari presentase jam kerja karyawan tahun 2011-2014 pada Tabel 1.5

TABEL 1.5
DATA PRESENTASE JAM KERJA KARYAWAN CV GUFU DEPARTEMEN
OPERASIONAL TAHUN 2011-2014

	2011	2012	2013	2014
Presentase Kehadiran	92,3%	84,4%	81,3%	80,1%
Batas Toleransi Presentase Kehadiran	90%	90%	90%	90%
Presentase Tepat Waktu	90,1%	80,5%	76,4%	65%
Batas Toleransi Presentasi ketepatan Waktu	85%	85%	85%	85%

Sumber: HRD CV Gufi Group, 2015

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat presentase kehadiran karyawan dari tahun 2011 ke tahun 2012 turun sebesar 7,9% dan pada tahun 2013 persentase kehadiran turun sebesar 3,1% hal ini menunjukkan bahwa setiap tahunnya presentase kehadiran mengalami penurunan dan dapat dilihat bahwa presentase ketepatan waktu dari tahun ke tahun juga mengalami penurunan, dimana disiplin karyawan semakin menurun setiap tahunnya. Tingkat presentase kehadiran menentukan produktivitas kerja karyawan, dimana karyawan perusahaan CV. Gufi yang semakin lama semakin menurun dapat menyebabkan tingkat produktivitas menurun, tingkat produktivitas karyawan menurun menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan juga menurun, dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan dan kinerja karyawan maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditargetkan.

Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain tidak tercapainya target perusahaan, rendahnya penilaian kinerja karyawan serta rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Kinerja karyawan yang rendah dipengaruhi kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya dan hasil kinerja dari sumber daya manusianya yang menyebabkan kinerja karyawan tidaklah optimal dan dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan, sehingga perusahaan mengalami kerugian dan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan yang telah ditargetkan.

Pencapaian kinerja karyawan diperusahaan memiliki indikator-indikator khusus yang mengidentifikasi kinerja dari karyawannya Menurut Keith Davis dalam mangkunegara (2005:13) menyatakan bahwa:

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Pernyataan di atas menyatakan bahwa pendidikan karyawan sangat mempengaruhi kemampuan yang akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga sebuah perusahaan harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan karyawan saat melaksanakan penerimaan karyawan baru. Data yang menunjukkan profil pendidikan karyawan Departemen Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor dapat dilihat pada Tabel 1.6

TABEL 1.6
TINGKAT PENDIDIKAN TERAKHIR KARYAWAN
DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

No	Tingkat pendidikan	Jumlah
1	Kuliah	-
2	SMA/SMK	33
3	SMP	32
4	SD	25
Jumlah		90

Sumber: HRD CV Gufi 2014

Dari Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki pendidikan Sekolah Menengah Atas hanyalah sebesar 36,6% dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama sebesar 35,6% dan untuk Sekolah Dasar sebesar 27,8%. Tidak ada satupun dari karyawan yang memiliki tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan mengakibatkan

rendahnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan di CV Gufi. Karyawan yang bekerja di CV Gufi yang hanya memiliki pendidikan yang paling tinggi Sekolah Menengah Atas menyebabkan karyawan yang ada tidak begitu cepat dalam mengembangkan kemampuannya.

Kemampuan sangat dipengaruhi oleh pendidikan, jika karyawan memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan pengetahuan dan keterampilan yang diadakan setiap setahun sekali dalam bentuk pelatihan dan seminar umum. Hal ini didukung dari jurnal penelitian Diah Kristiani, dkk (2013) (sumber: <http://download.portalgaruda.org/pdf>, diakses pada 27 Juni 2015, pukul 20:03 WIB) yang menyatakan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kemampuan, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan atau seseorang mempunyai tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya serta meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kurangnya motivasi kerja pada karyawan dapat berdampak buruk untuk perusahaan, misalnya kurangnya motivasi dapat mempengaruhi kurang optimalnya kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh kejenuhan, dimana karyawan melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang selama masa kerjanya dan pada akhirnya akan berdampak pada proses Operasional yang terhambat dan dapat merugikan perusahaan. Dari penelitian Rahemas Pamesti, dkk (2014) (sumber: <http://download.portalgaruda.org/pdf>, diakses pada 27 Juni 2015, pukul 20:15 WIB) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Juli 2014 dengan bapak Juniator selaku pemilik perusahaan CV.Gufi, bahwa jumlah barang *reject* yang melewati batas toleransi mengakibatkan pembengkakan biaya yang berdampak pada rendahnya kinerja perusahaan. Dalam upaya mengurangi pemborosan tersebut perusahaan berusaha meningkatkan kualitas karyawannya dengan cara meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kemampuan dan motivasi kerja sangat penting demi meningkatkan kualitas karyawan yang akhirnya dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi dalam perusahaan, maka dalam mengantisipasi masalah yang ada di

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

CV Gufi Kabupaten Bogor membutuhkan upaya peningkatan kemampuan karyawan dan peningkatan motivasi karyawan supaya proses atau kegiatan bekerja organisasi menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian terlihat jelas bahwa kinerja karyawan pada CV Gufi tergolong pada kategori yang rendah. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya perubahan atau pengembangan terhadap karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

Kinerja karyawan merupakan peranan yang sangat penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Belum optimalnya kinerja karyawan harus segera ditindak lanjuti. Mengingat peran dari kinerja yang sangat penting dan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu kemampuan dan motivasi kerja karyawan. Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik. Sedangkan motivasi adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

Rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari rendahnya penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya dan tingginya jumlah barang *reject* yang melampaui batas toleransi perusahaan serta rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan. Melalui peningkatan kemampuan dan peningkatan motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor diharapkan akan meningkat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kemampuan karyawan pada Produksi Operasional CV Gufi Kabupaten Bogor
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor

3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor
5. Seberapa besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Gambaran kemampuan karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor
2. Gambaran motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor
3. Gambaran kinerja karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor
4. Besarnya pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor
5. Besarnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi CV Gufi Kabupaten Bogor

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan untuk berbagai pihak baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam pengembangan teori sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu memberikan masukan kepada CV Gufi Kabupaten Bogor untuk dijadikan

Senly Cicilya S, 2015

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI CV GUFU KABUPATEN BOGOR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.