

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan  
dan Jaringan (APJ) Malang)**

Andrey Satya Darmawan  
Djamhur Hamid  
M. Djudi Mukzam  
Fakultas Ilmu Administrasi

## **Abstrak**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan yaitu sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi tersebut, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Jenis Penelitian ini adalah *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan tetap PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang yang berjumlah 77 orang. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang, kesimpulan kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Kemampuan Kerja. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk tetap terus meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja para karyawan agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Kata kunci : motivasi kerja, kemampuan kerja, kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang dinamis dan mempunyai kemampuan untuk berkembang. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing.

Tercapainya tujuan perusahaan adalah keterkaitan hubungan antara perusahaan dengan karyawan dimana kedua hal ini harus berjalan secara harmonis. Karyawan akan berkontribusi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan demi tercapainya keberhasilan perusahaan, kontribusi tersebut merupakan perwujudan aktualisasi dari kinerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan juga sebagai peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan.

Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong kinerja karyawan. Menurut Robbins

dan Judge (2008:222), motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa adanya motivasi maka seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan.

Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. "Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan" (Robbins dan Judge 2008:57).

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya di bidang kelistrikan. Penelitian ini mengambil tempat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat terkait dengan fasilitas umum. Perusahaan ini adalah perusahaan satu-satunya penyalur listrik di Indonesia, oleh karena itu peneliti ingin mengetahui dan meneliti lebih mendalam. Karyawan PT. PLN dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dengan motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan kerja yang baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal. Selain itu didukung dengan kemampuan kerja yang baik dalam teknis pekerjaan karena perusahaan ini bergerak dibidang jasa pelayanan masyarakat umum.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang. Menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang. Menguji dan menganalisis pengaruh yang signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Di dalam perusahaan, motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Dari sudut pandang seorang manajer, ia akan berusaha untuk memahami perilaku, daya dan potensi karyawan agar dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan yang diinginkan dan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010:95) motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2010:837), motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Kemudian Fillmore dalam Mangkunegara (2005:93) mendefinisikan bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan daya penggerak yang mempengaruhi individu ke arah yang lebih baik guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Motivasi bisa disebut sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi memiliki tujuan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2010:97) ada beberapa tujuan motivasi, sebagai berikut : mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas kerja karyawan; mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; mengefektifkan pengadaan karyawan; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **Kemampuan**

Orang-orang yang terlibat pada organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan berbagai kemampuan. Seorang individu dapat mencapai kinerja yang memuaskan tergantung pada kemampuan kerjanya, karena kemampuan kerja menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan aktivitas kerjanya.

Robbins dan Judge (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Menurut Hasibuan (2010:76), kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya. Sedangkan Handoko (2001:117) memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

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

Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Robbins dan Judge (2008:57) membagi kemampuan menjadi dua kelompok, yaitu : Kemampuan Intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan daya ingat. Kemampuan Fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik ini dapat dianalogikan dengan kemampuan berkreativitas. Misalnya : pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kecekatan tangan, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

### **Kinerja**

Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai karyawan yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2005:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian Menurut Hasibuan (2010:75) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Selanjutnya Wibowo (2011:7), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2010:15), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan.

Bernaddin dan Russel (1993:383) mengemukakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai, yaitu :

- 1) **Kualitas**  
Tingkat dimana proses atau hasil kerja dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang ditetapkan.
- 2) **Kuantitas**  
Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang dihasilkan.
- 3) **Ketepatan Waktu**  
Tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) **Efektivitas Biaya**  
Tingkat dimana penggunaan sumber daya organisasi (seperti: manusia, uang, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, atau mengurangi kehilangan bahan dari setiap unit atau mengurangi penggunaan sumber daya.

- 5) Kemampuan Bekerja Tanpa Pengawasan  
Tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau menghindari pendampingan pengawas, atau menghindari hasil yang tidak diinginkan.
- 6) Interpersonal  
Tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri, kemauan baik dan bekerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Pendapat di atas mengemukakan bahwa setiap tingkatan atau jabatan dalam organisasi, kinerja pegawainya dapat dilihat dari enam aspek tersebut, oleh karena itu disebut sebagai kriteria utama, meskipun nantinya dapat dimasukkan aspek lain yang lebih spesifik untuk masing-masing pekerjaan yang ada.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

#### 1. 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. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Dalam Mangkunegara (2005:68) McClelland berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Ada 6 karakteristik pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu : *Pertama*, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. *Kedua*, berani mengambil risiko.

*Ketiga*, memiliki tujuan yang realistis. *Keempat*, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. *Kelima*, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. *Keenam*, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dengan adanya motivasi berupa dorongan individu yang berasal dari dalam diri yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga nantinya dapat memperoleh kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan salah satu fungsi dari kinerja, dengan demikian apabila terdapat kekurangan dalam hal motivasi dalam diri seseorang maka bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugasnya.

#### 2. Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemampuan merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seseorang individu pada hakiktnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Suatu *performance* terbentuk atas perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tanpa disadari motivasi dari dirinya menyebabkan tidak maksimal hasil kerjanya.

Oleh karena itu sangat diperlukan kemampuan dari pimpinan dalam memotivasi karyawannya. Motivasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, dan mengarah pada hal yang positif. Dengan diberikan motivasi, para karyawan akan terdorong berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang dibebankan padanya.

### Hipotesis

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

### METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2010:5) penelitian menurut tingkat eksplanasi (*level of explanation*) adalah tingkat penjelasan, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang yang berjumlah 77 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling nonprobabilitas yaitu teknik sampling sensus atau jenuh. Sehingga besar sampel yang digunakan sebanyak 77 orang, sesuai dengan jumlah populasinya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis, dalam menganalisis data yang terkumpul lebih dianalisis lebih lanjut dengan metode statistik akan dianalisis menggunakan program komputer SPSS. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka akan diuji keabsahan dan keandalan data yang digunakan dengan teknik analisis sebagai berikut: Uji F dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

### Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 13.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 1:

Tabel 1. Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.601	5.044		.516	.608
	X1	.720	.239	.285	3.014	.004
	X2	1.234	.221	.528	5.578	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2012

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,601 + 0,720 X_1 + 1,234 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,720 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (motivasi kerja). Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,720 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,234 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (kemampuan kerja), Jadi apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,234 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, antara lain motivasi kerja sebesar 0,720, kemampuan kerja sebesar 1,234. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 20 dibawah ini :

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 <sup>a</sup>	.518	.505	3.10460	1.766

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2012.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 2 diperoleh hasil  $R^2$ (koefisien determinasi) sebesar 0,518. Artinya bahwa 51,8% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 48,2% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan variabel Kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.719, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

## Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

### Hipotesis I (F test / Serempak)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan,

maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika F hitung > F tabel

$H_0$  diterima jika F hitung < F tabel

Tabel 3. Uji F/Serempak

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	765.451	2	382.726	39.708	.000 <sup>a</sup>
	Residual	713.250	74	9.639		
	Total	1478.701	76			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2012.

Berdasarkan Tabel 21 nilai F hitung sebesar 39,708 Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 74) adalah sebesar 3,120. Karena F hitung > F tabel yaitu 39,708 > 3,120 atau nilai signifikansi F (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ )).

### Hipotesis II (t test / Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t / Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.601	5.044		.516	.608
	X1	.720	.239	.285	3.014	.004
	X2	1.234	.221	.528	5.578	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2012.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara  $X_1$  (motivasi kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 3,014. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 74) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,014 > 1,993 atau nilai signifikansi t (0,004) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (motivasi kerja) terhadap

Kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja atau dengan meningkatkan motivasi kerja maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

- b. t test antara  $X_2$  (kemampuan kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 5,578. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 74) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung  $>$  t tabel yaitu  $5,578 > 1,993$  atau nilai signifikansi  $t(0,000) < \alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (kemampuan kerja) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan kerja atau dengan meningkatkan kemampuan kerja maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara simultan dan parsial, dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Kemampuan Kerja karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

## Pembahasan

Dari hasil analisis data sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi ( $X_1$ ) di PT. PLN (Persero) Malang terdapat 6 item yaitu Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, adanya rasa aman dalam bekerja, adanya hubungan yang baik dengan atasan, adanya hubungan yang baik dengan teman kerja, adanya kesempatan untuk bekerja lebih baik, adanya jaminan untuk pengembangan karir. Hal tersebutlah yang dapat menciptakan motivasi karyawan dengan pekerjaannya sehingga dapat selalu meningkatkan kinerja sehingga nantinya diharapkan tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan. Dilihat pada Nilai mean  $X_1$  sebesar 4,10 hal ini berarti skor berada pada asumsi penelitian yang baik.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) di PT.

PLN (Persero) Malang secara keseluruhan sudah berjalan baik. Sesuai dengan penelitian di PT. PLN (Persero) Malang yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki kontribusi paling besar terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67) menjelaskan “bahwa dengan memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan”. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan membentuk kinerja yang baik bagi karyawan. Kemampuan fisik yang baik seperti cekatan dan memiliki stamina yang baik dalam bekerja dan kemampuan intelektual seperti memiliki daya ingat yang kuat dan pemahaman yang baik akan kebijakan-kebijakan perusahaan. Nilai mean  $X_2$  sebesar 4,02 dapat dikatakan baik. Dengan demikian karyawan PT. PLN (Persero) Malang telah memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka sendiri.

Variabel kinerja karyawan (Y) dengan item hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan, hasil kerja lebih banyak dari rekan kerja lain, adanya tingkat hasil kerja yang semakin baik, adanya hasil kerja yang teliti, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kedatangan di kantor dengan tepat waktu, adanya kendali diri yang baik, karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya, adanya sikap keterbukaan antar karyawan, adanya dukungan antar rekan kerja. Nilai mean variabel Y 4,01, hal ini menunjukkan skor baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,720 dan variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,234. Secara simultan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 51,8%. Berdasarkan penelitian ini pula dari kedua variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel kemampuan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui : Pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda

diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,708, sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 3,120. Hal tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja karyawan dapat diterima.

Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan kerja ( $X_2$ )) terhadap Kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kemampuan kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja karyawan.

Besarnya proporsi variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Saran

Perusahaan hendaknya dapat lebih memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan, mengingat PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang ini bergerak di bidang jasa yang memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Perhatian yang diberikan Perusahaan ada baiknya dilakukan terus menerus terutama dalam hal keberadaan (*Existence*) dan pertumbuhan (*Growth*), untuk mengetahui tingkat kebutuhan masing-masing karyawan dan memberikan peluang pengembangan karir yang akan memotivasi pribadi karyawan secara optimal. Dari hal-hal tersebut maka dapat diketahui apa yang harus diberikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan Kemampuan kerja, karena selain variabel Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan, di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang ini sangat dibutuhkan karyawan yang ulet dan

cekatan karena *jobdesk* yang cukup banyak baik di dalam kantor maupun di lapangan. Upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan yaitu bisa dengan cara rutin mengadakan program-program pelatihan sehingga kinerja karyawan sedikit demi sedikit akan meningkat.

Selain variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan kerja, masih banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti yang lain agar menggunakan atau menambah variabel yang lain seperti peluang (*opportunity*) yang dapat dirumuskan dengan persamaan  $P = f(m \times a \times o)$ . Dengan adanya penambahan variabel lainnya dapat menghasilkan penelitian-penelitian yang akan memberikan informasi ilmiah yang lebih lengkap, mendalam dan teruji yang pada akhirnya akan dapat memajukan bidang akademik atau dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ke-empat, Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Bernardin, H. John, & Russel, E.A. 1993. *Human Resources Management, An Experiential Approach*, Mc Graw Hill International Editions, Mac Graw Hill Book Co. Singapore.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan oleh Sumarno Zain. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, Iqbal M. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://kinerja-staff.blogspot.com/2007/05/mebangun-kinerja-melalui-motivasi-kerja.html>, diakses pada tanggal 12 September 2012.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.



- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Sidoarjo: Laros.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFU UST.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi (Ed). 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Cetakan Kelimabelas. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2000. *Statistik teori dan Aplikasi*. Edisi ke-6. Jakarta: Erlangga
- Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2002. *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*.Cetakan Kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada.