

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)**

Choirul Anwar Satria Yudha  
Bambang Swasto S  
Ika Ruhana  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Email: [King\\_tools@rocketmail.com](mailto:King_tools@rocketmail.com)

**ABSTRAK**

*Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan, dimana dengan adanya dukungan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja, maka kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang, untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang dan untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PDAM Kota Malang, dengan jumlah sampel 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai uji F dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $130,680 > 3,115$  dan dengan nilai (sig)  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  serta nilai Adjusted R Square menunjukkan angka 0,767 yang berarti bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 76,7% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,363 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,363 > 1,991$ ) serta dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,879 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,879 > 1,991$ ) serta dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).*

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

## **1. PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia bisnis saat ini bergerak sangat pesat mengarah ke persaingan usaha yang semakin kompetitif di segala bidang. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Perusahaan yang memiliki

kualitas SDM yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang handal dan juga berkualitas guna meningkatkan kinerja perusahaan semaksimal mungkin.

SDM merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting

dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. SDM merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Perusahaan yang telah menggunakan teknologi modern atau sistem komputersisasi tetap membutuhkan tenaga manusia karena semua peralatan tersebut tidak akan dapat dijalankan tanpa adanya peran dari tenaga manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

SDM mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi. Jadi, sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini, banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi

Produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan melalui perencanaan SDM yang matang. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan kemampuan kerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Motivasi dan kemampuan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya dua faktor tersebut akan tercipta tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika tingkat kemampuan kerja menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain motivasi adalah kemampuan. Karyawan dapat bekerja lebih baik dengan memiliki kemampuan yang sesuai di bidang pekerjaan yang digelutinya.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut dengan motivasi. Sedangkan daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada di luar dirinya.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan stimulasi dari motivasi kerja dan kemampuan kerja. Kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik dengan adanya dukungan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Hal ini terjadi pula pada PDAM Kota Malang, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja jika ada motivasi dalam bekerja dan kemampuan kerja yang mereka miliki. Apabila karyawan hanya

mempunyai motivasi kerja saja tanpa kemampuan kerja, atau hanya mempunyai kemampuan kerja saja tanpa motivasi kerja, maka karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang, untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang dan untuk mengetahui dan membuktikan kembali adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Motivasi**

Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami bahwa orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Sperling dalam Mangkunegara (2002:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Stanton dalam Mangkunegara (2002:93) mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Robbins dan Judge (2008:222) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Stanford dalam Mangkunegara (2002:93) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang

menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Sementara itu, menurut Amirullah dan Rindyah (2002:146) motivasi dikatakan sebagai kekuatan untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCornick dalam Mangkunegara (2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Kinerja aktual adalah apa yang dapat dinilai oleh para manajer untuk secara tidak langsung menentukan keinginan orang tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi menyebabkan suatu perubahan pada diri individu sehingga akan berhubungan dengan masalah kejiwaan, perasaan, dan emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu.

### **2.2 Kemampuan Kerja**

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Kreitner & Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah

ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Gibson, Ivancevich, Donnelly (1996:104) mendefinisikan kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Terdapat dua macam kemampuan kerja (Robbins dan Judge, 2008:58), yaitu:

- a. Kemampuan Intelektual  
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 ingat.
- b. Kemampuan Fisik  
Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja, yaitu

kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik.

### 2.3 Kinerja

Soelaiman (2007:279) memberikan pengertian kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Soelaiman (2007:283) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan di atas terkandung pengertian bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Pelaksanaan suatu tugas dimulai baik atau tidak baik tergantung pada akhir pelaksanaan tugas tersebut. Sedangkan dalam pelaksanaan suatu tugas, tentunya dibutuhkan SDM atau pegawai sebagai pelaksana dari semua kegiatan sehingga kinerja pegawai merupakan unsur paling menentukan kinerja suatu organisasi.

Mangkunegara (2005:13) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan. Kemampuan (*ability*) pegawai secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan pada dasarnya selalu berkaitan dengan keterlibatan pegawai dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kesimpulannya, kinerja atau prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang pada akhirnya sangat diharapkan oleh perusahaan dalam merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Dharma (1991:46) menjelaskan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan. Pengukuran kuantitas kerja melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja  
Kualitas kerja berhubungan dengan nilai mutu suatu produk yang dihasilkan perusahaan, yaitu apakah masyarakat menyukai produk tersebut, apakah produk tersebut telah sesuai dengan standar minimal yang telah ditetapkan atau masih memerlukan perbaikan dalam bentuk atau lainnya. Kualitas dapat diartikan sebagai suatu tingkatan dimana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan telah mendekati nilai kesempurnaan atau telah mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas adalah mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan waktu kerja  
Ketepatan waktu kerja adalah cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan. Ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya dengan waktu yang

direncanakan. Waktu kerja sangat penting sebagai bahan pertimbangan dalam mengukur baik atau buruk dan naik atau turunnya kinerja seorang karyawan. Apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut sangat baik.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

## 3. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2005:11), penelitian menurut tingkat ekspansi (*level of explanation*) adalah tingkat penjelasan, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Populasi penelitian ini sebanyak 411 karyawan tetap dengan jumlah sampel sebanyak 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *proportionate stratified insidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- a. Analisis deskriptif  
Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dan distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan diedit dan

ditabulasikan ke dalam tabel kemudian pembahasan data disajikan dalam bentuk angka dan presentase.

- b. Analisis Statistik Inferensial  
 Statistik ini disebut juga dengan statistik *probabilitas*, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probabilitas*). Penulis menggunakan *software SPSS for windows 15.0* dalam pengelolaan analisis ini, yang meliputi analisis uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas; analisis regresi berganda; dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows 15.0* untuk melakukan uji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
(Constant)	4,219				
X <sub>1</sub>	0,278	3,363	1,991	0,001	Signifikan
X <sub>2</sub>	0,651	7,879	1,991	0,000	Signifikan
R	0,879				
R square	0,772				
Adj. R Square	0,767				
F <sub>hitung</sub>	130,680				
Sig. F	0,000				
$\alpha$	0,05				

Sumber: Data primer diolah, 2013

Hasil perhitungan determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,767 atau 76,7%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) yang digunakan dalam persamaan regresi berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,7% sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,219 + 0,278X_1 + 0,651X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta sebesar 4,219 menunjukkan jika variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 4,219, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja maka besarnya kinerja karyawan sebesar 4,219.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,278. Hal itu berarti bahwa jika variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,278, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,278 satuan. Sebaliknya apabila variabel motivasi kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,278 satuan.
3. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,651. Hal itu berarti bahwa jika variabel kemampuan kerja (X<sub>2</sub>) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,651

satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kemampuan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,651 satuan. Sebaliknya, apabila variabel kemampuan kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,651 satuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diinterpretasikan apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan. Hal itu dapat dilihat dari perbandingan antara angka signifikansi (Sig.) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yaitu 0,05.

## 4.2 Pengujian Hipotesis

Terdapat tiga buah hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan dan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Adapun hasil analisis hipotesis tersebut tertuang sebagai berikut:

### 4.2.1 Uji Simultan/Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig F < level\ of\ significant\ (\alpha)$ , maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig F > level\ of\ significant\ (\alpha)$ , maka hasilnya tidak signifikan yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 130,680 dan  $F_{tabel}$

sebesar 3,115. Dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $130,680 > 3,115$  dan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) secara simultan.

### 4.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig\ t < level\ of\ significant\ (\alpha)$ , maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig\ t > level\ of\ significant\ (\alpha)$ , maka hasilnya tidak signifikan yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *t test* antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung} = 3,363$  dan  $t_{tabel} = 1,991$ . Dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,363 > 1,991$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Cara kedua dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ). Signifikansi penelitian sebesar  $0,001 < 0,05$ , artinya memiliki pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. *t test* antara kemampuan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung} = 7,879$  dan  $t_{tabel} = 1,991$ . Dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,879 > 1,991$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Cara kedua dengan membandingkan

nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ( $\alpha = 0,05$ ). Signifikansi penelitian sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya memiliki pengaruh secara signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 76,7%, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji F, yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $130,680 > 3,115$ ) dan dengan membandingkan angka Sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yang ditentukan ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Duncan dalam Indrawijaya (1999:79) mengemukakan pentingnya faktor kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu sebagai berikut: "Seseorang yang mempunyai kemampuan rendah, walaupun mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi."

##### **4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,278. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,278 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,363 > 1,991$ ) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai, yaitu sebesar 5% ( $0,001 < 0,05$ ). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rata-rata skor jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah 4,29. Skor tersebut berada pada interval 4,24 - 5,04. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PDAM Kota Malang sangat tinggi. Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan 4,26. Skor tersebut berada pada interval 4,24 - 5,04. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PDAM Kota Malang sangat tinggi. Jadi, dengan motivasi kerja pada posisi sangat tinggi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sangat tinggi pula.

##### **4.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,651. Nilai tersebut berarti bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan. Apabila kemampuan kerja meingkat satu satuan,

maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,651 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Berdasarkan uji t didapat hasil bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,879 > 1,991$ ) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai, yaitu sebesar 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya kemampuan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kemampuan kerja adalah 4,13. Skor tersebut berada pada interval 3,43 - 4,23. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja pada PDAM Kota Malang tinggi. Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah 4,26. Skor tersebut berada pada interval 4,24 - 5,04. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan kemampuan kerja pada posisi tinggi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sangat tinggi pula.

Kemampuan kerja merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apabila dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan variabel kemampuan kerja memiliki nilai koefisien beta paling besar dibandingkan variabel motivasi kerja, yaitu sebesar 0,651. Dengan lebih memperhatikan kemampuan kerja tanpa melupakan variabel lain, maka akan sangat dimungkinkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan motivasi kerja

( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 5.2 Saran

Hendaknya perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan kerja karyawan dengan menekankan pada kemampuan kerja agar kinerja karyawan meningkat. Kemampuan kerja yang dimaksudkan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang ada pada PDAM Kota Malang. Bukan berarti bahwa variabel lain di nomor duakan, akan tetapi karena hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka variabel ini harus diperhatikan dengan tidak melupakan variabel lain.

Hubungan antara karyawan dengan atasan dan sebaliknya yang harmonis dan hubungan antar karyawan harus selalu terjalin dengan baik. Hal tersebut dikarenakan dengan hubungan yang harmonis dimungkinkan adanya kondisi kerja yang menyenangkan dan karyawan akan termotivasi sehingga akan berimbas pada kinerja mereka.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan informasi pembanding bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah manusia dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja sebagai sudut pandangnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah & Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta : Erlangga.
- Indrawijaya, Adam. 1999. *Sistim Informasi dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : BPFPE-UGM.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Soelaiman, Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua, Jakarta : PT Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.