

Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

The Effect Of Ability And Motivation On Employee's Performance

ANDREE WIJAYA
SUHAJI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA MANGGALA
Jln. Sriwijaya No. 32&36 Semarang
Email: suhaji@widyamanggala.ac.id

***Abstract:** The main fokus of this research was to find out the effect of motivation and ability on employee's performance at PNPM Mandiri Perdesaan Office of Central Java Province. The respondents in this study were all employees there were 25 employees. Statistic analysis that used to test the hypothesis was multiple linier regression, and to be counted with SPSS for Window program. Due to the study, it was found that there were significant positif effects of ability and motivation on employee's performance at PNPM Mandiri Perdesaan Office of Central Java Province. So it is important to improve ability and motivation in order to improve employee's performance.*

***Keyword:** Ability, Motivation, Employee's Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar industri menggunakan strategi yang digunakan untuk memotivasi kekuatan kerja mereka. kebanyakan literature dalam studi organisasi, misalnya, Mitchell (1983) adalah berpandangan sebuah organisasi bisa sukses, anggotanya

harus mau dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka. Hal ini mensyaratkan bahwa kinerja anggota organisasi secara bersama-sama ditentukan oleh Motivasi Anggota dan kemampuan mereka. Feldman dan Daniel (1983) menyatakan bahwa kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini penting karena dalam tingkatan tingkat tertentu, kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya motivasi dan sebaliknya kurangnya Motivasi tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan. Keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam organisasi (Gana dan Fatima, 2011).

Menurut Ivancevich M.John (2007:85) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004:168).

Sejalan dengan uraian di atas, PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah juga berupaya meningkatkan kinerja organisasi, salah satu upaya peningkatan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dari karyawannya. Program peningkatan kinerja karyawan PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah antara lain berupa peningkatan kemampuan dan pemberian motivasi karyawan. Peningkatan kemampuan karyawan dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawannya. Pelatihan dilakukan sebelum penugasan yang disebut

pelatihan praturgas untuk menyiapkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan mental sehingga siap melaksanakan tugas. Selain itu pelatihan juga dilaksanakan di pertengahan penugasan yaitu pelatihan penyegaran yang berguna untuk mensosialisasikan kebijakan, prosedur dan peraturan baru. Selain itu ada pelatihan yang bersifat insidental, yang biasanya waktunya relatif singkat dan materinya sangat spesifik dan bersifat teknis.

Selain peningkatan kemampuan, PNPM Mandiri Perdesaan melakukan langkah-langkah untuk memotivasi karyawannya. Beberapa langkah motivasi yang dilakukan antara lain dengan mengundang pakar motivator, memberikan penghargaan baik berupa materiil/finansial, kesempatan mengikuti proses promosi kepada karyawan yang dianggap memiliki kinerja terbaik.

Namun demikian masih terdapat perbedaan tentang kinerja antara harapan dan kenyataan, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Koordinator Provinsi PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah hasil penilaian kinerja oleh PNPM Mandiri Perdesaan Pusat, kinerja Kantor PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah masih dapat ditingkatkan bila melihat potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Penurunan kinerja organisasi tersebut antara lain berupa keterlambatan penyampaian laporan baik rutin maupun insidental, keterlambatan capaian pekerjaan bila dilihat dari rencana kerja tindak lanjut yang telah ditetapkan oleh pusat. Selain itu berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2011 bila dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja tahun sebelumnya.

Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah

Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja. Menurut Simamora (2004:339), kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selain itu Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Adapun menurut Robbins, S.P. (2001:187) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) sehingga kinerja = $f (A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Menurut Porter-Lawler dalam Mulyadi (2007:336) kinerja personel ditentukan oleh tiga faktor yaitu bakat dan kemampuan, persepsi tentang peran, usaha. Dimana kinerja tinggi dihasilkan oleh personel yang memiliki bakat dan kemampuan serta memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Namun bakat dan kemampuan serta peran saja tidak cukup untuk

menghasilkan kinerja yang tinggi, untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, personel harus dimotivasi untuk berusaha.

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu dilakukan proses penilaian kinerja. Mathis dan Jackson (2006:382) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Robbins, S.P. (2001: 260), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu: atasan langsung, rekan sekerja, evaluasi diri, bawahan langsung, pendekatan menyeluruh: 360– derajat.

Kemampuan. Menurut Ivancevich M.John dkk (2007:85) kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik. Robbins, S.P. (2001:46) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Arfida BR (2003:37) menyatakan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

Motivasi. Hasibuan (2003:141) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana

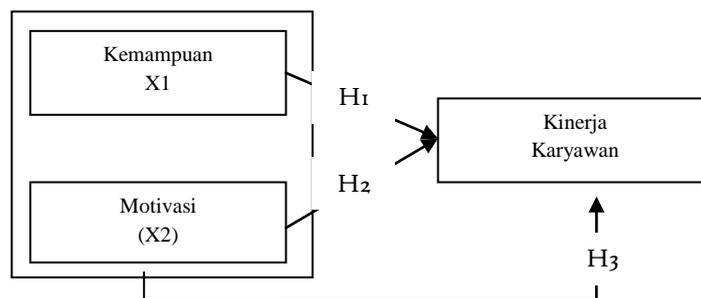
caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003:143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Mathis dan Jackson (2006:114) mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Robbins, S.P. (2001:166) menjelaskan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dalam hal ini kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Dalam Hasibuan (2003:144) Merle J. Moskowitz mendefinisikan motivasi sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan pemahaman mengenai model penelitian ini, maka disusunlah kerangka pemikiran seperti bisa dilihat pada gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Robbins, S.P. (2001:187)

Hipotesis. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

H1: Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah.

H3: Kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di Kantor PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah berjumlah 25 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 25 orang.

Jenis dan Sumber Data.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dikaji. Dalam penelitian ini menggunakan data subyek tertulis yaitu berupa hasil kuesioner. Selain itu juga diperlukan data sekunder dari laporan PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah.

Metode Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang paling pokok dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden,

Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuesioner ini dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian.

Teknik Analisis Data.

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, namun sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis parsial dan simultan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas.

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari jawaban responden tersebut valid atau tidak. Kriteria dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa pada pegujian validitas untuk item pertanyaan dari variabel kinerja, kemampuan dan motivasi. Diketahui nilai kritis r dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah observasi 25 orang pada tabel adalah 0,396. Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa seluruh item dalam indikator variabel kinerja, kemampuan dan motivasi dinyatakan valid karena memiliki r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan alat uji untuk mengetahui tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cochran*. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila koefisien Cronbach,s Alpha lebih besar dari 0,6. Dari perhitungan melalui SPSS yang ditunjukkan pada tabel 2. terlihat bahwa nilai Cronbach,s Alpha variabel kinerja (Y)= 0,892, kemampuan (X₁) = 0,886 dan motivasi (X₂) = 0,858, kesemuanya lebih besar dari α standard (0,6).

Hal ini menunjukkan bahwa semua data kuesioner tersebut adalah reliabel dan layak untuk diuji lebih lanjut.

Tabel 1.
Hasil Pengujian Validitas Indikator Variabel Motivasi

Variabel	No Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,821	0,337	Valid
	2	0,886		Valid
	3	0,751		Valid
	4	0,919		Valid
	5	0,800		Valid
Kemampuan (X1)	1	0,854	0,337	Valid
	2	0,773		Valid
	3	0,842		Valid
	4	0,797		Valid
	5	0,777		Valid
Motivasi (X2)	1	0,876	0,337	Valid
	2	0,874		Valid
	3	0,898		Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	α hitung	α standard	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,892	0,6	Reliabel
2	Kemampuan (X ₁)	0,886	0,6	Reliabel
3	Motivasi (X ₂)	0,858	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

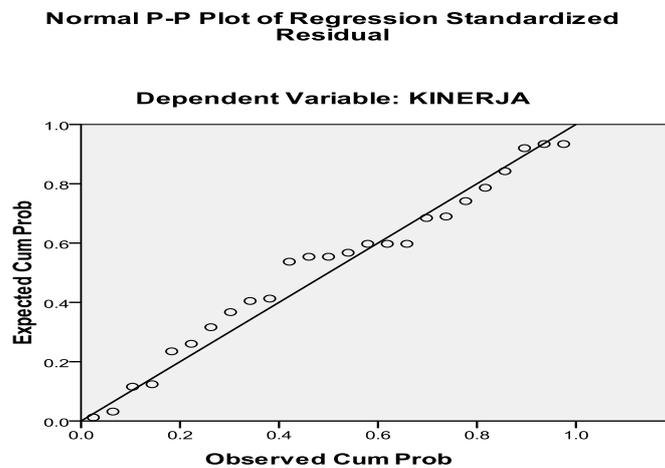
Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Untuk mendeteksi gejala Multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai (VIF) *Variance Inflation Factor* (Ghozali, 2009). Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel independen yang memiliki VIF

lebih dari 10, maka data ini bebas dari Multikolinearitas. Dari hasil perhitungan nilai nilai tolerance juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel bebas yang nilainya $> 0,10$ atau 10 % yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %.

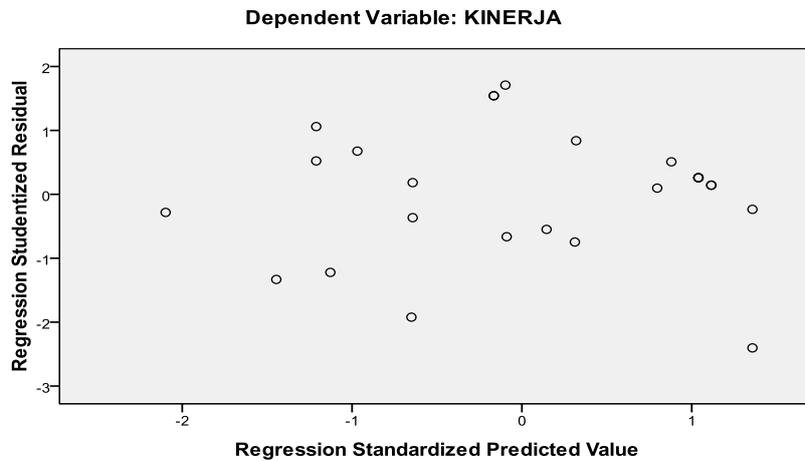
Uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot seperti gambar dibawah berikut ini, menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

Gambar 2
Pengujian Normalitas



Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heterodaskisitas.

**Gambar 3
Scatter Plot**



Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap prestasi kerja (Y). Bentuk persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Hasil output dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3
Hasil Analisis Regresi**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.482	2.692		1.293	.209		
	KEMAMPUAN	.459	.152	.429	3.024	.006	.673	1.486
	MOTIVASI	.699	.193	.514	3.623	.002	.673	1.486

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2011

Bila hasil perhitungan dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar :

$$\hat{Y} = 3,482 + 0,459 X_1 + 0,699 X_2$$

Dari persamaan di atas diperoleh koefisien regresi bernilai positif dari kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2), terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa: Nilai B Constant sebesar 3,482 menyatakan bahwa jika variabel independen (kemampuan dan motivasi) dianggap konstan, maka kinerja sebesar 3,482 atau positif. Nilai B Kemampuan (X_1) = 0,459 merupakan koefisien regresi yang artinya apabila kemampuan (X_1) meningkat maka kinerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel motivasi konstan. Nilai B Motivasi (X_2) = 0,669 merupakan koefisien regresi yang artinya apabila motivasi (X_2) meningkat maka kinerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel kemampuan konstan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil nilai t hitung untuk kemampuan (X_1) adalah 3,019 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%; $df = n - k - 1$ ($25 - 2 - 1$) = 22 dan uji satu sisi diperoleh t tabel yaitu = 1,717 yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif kemampuan (X_1) terhadap kinerja (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil nilai t hitung untuk motivasi (X_2) adalah 3,6217 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%; $df = n - k - 1$ ($25 - 2 - 1$) = 22 dan uji satu sisi diperoleh t tabel yaitu = 1,717 yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) dapat diterima.

Pengujian Hipotesisi Secara Serentak (Simultan) (Uji F).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dimana F tabel 3,44 sedangkan F hitung 25,91 $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan Penolakan H_0 berarti koefisien regresi adalah signifikan atau tidak dapat dianggap sama dengan nol, sehingga variabel X_1, X_2 , (Kemampuan dan Motivasi) didalam model regresi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kemampuan terhadap kinerja. Kemampuan (X_1) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins SP, 2001:46). Menurut Robbins, S.P. dan Judge, TA (2009:57) adalah kemampuan dipengaruhi oleh kecedasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional, kultural) dan kemampuan fisik artinya bila karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dari definisi diatas jika kemampuan karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0,459 signifikan pada 0,000 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,019 > 1,717$) menunjukkan bahwa pengaruh antar kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel kemampuan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Musafir (2007), Christanto, A (2011), Kurniandha, A (2011), yang menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja. Motivasi (X2) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan (Robbins SP, 2001:166). Hal hal yang mempengaruhi motivasi menurut Robbins, S.P. dan Judge, TA (2009:222) ini adalah:, intensitas kerja, pemahaman terhadap tujuan organisasi, ketekunan kerja. Dari definisi motivasi tersebut diatas maka karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja dalam penelitian terlihat dari hasil uji regresi dimana koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,699 signifikan pada 0,000 dan t hitung $>$ t tabel ($3,621 > 1,717$) menunjukkan bahwa pengaruh antar motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Christanto, A (2011), Kurniandha, A (2011), Musafir (2007) yang menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dari dua variabel kemampuan dan motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan Kantor PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah.

SIMPULAN

Simpulan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu ditindaklanjuti oleh manajemen PNPM Mandiri Perdesaan Provinsi Jawa Tengah, perlunya memberikan segala sesuatu yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan karyawan, seperti pendidikan, pelatihan ketrampilan, seminar dan lain sebagainya. Perlu juga dilakukan bagaimana manajemen bisa memberi motivasi yang baik sehingga akhirnya kinerja para karyawan bisa terus meningkat secara berkelanjutan.

Saran.

Saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Arfida BR, 2003, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT, Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S 2002, Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik, Jakarta, Rineka Cipta.
- Christanto, A, 2011, Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja pada SMA Kristen Terang Bangsa Semarang, Skripsi, Manajemen, STIE Widya Manggala, Semarang.
- Gana, Ali Baba, 2011, The Effect of Motivation on Workers Perfomance (A case Study of Maiduguriflour Mill Ltd. Borno State, Nigeria). Continental J. Social Sciences, Willolud Journal 4 (2), ISSN: 2141-4265, p. 8-13.
- Ghozali, L., (2001). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dkk,2002, Metodologi Penelitian Bisnis, BPFE, Yogyakarta.
- Ivancevich M,John dkk ,2007, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1,Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Kurniandha, A, 2011, Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT,JAPFA Comfeed Indonesia, Tbk Unit Grobogan), Skripsi, Manajemen, STIE Widya Manggala, Semarang.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2006, Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Mulyadi, 2007, Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Jakarta, Salemba Empat.
- Musafir, 2007, Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo, Jurnal Ikhsan Gorontalo, Nomor 3, Volume 2. Hal 1104.
- Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keastuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. Dialogue, Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik, Vol. 3 No. 1, Januari hal. 89-97.
- Robbin, P, Stephen dan Timothy A Judge , 2009, Perilaku Organisasi Jilid I dan II Terjemahan, Edisi 12, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbin, P, Stephen, 2001, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan, Jakarta: Prenhallindo.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta:STIE, YKPN.

Sugiyono. 2001, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, Sonny. 2004. Metode Riset Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Umar H, 2002, Metode Riset Bisnis, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama