

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO

Aditya Gunawan Subakir*¹, Efendy Rasjid*², Iyam L Dua*³

Politeknik Negeri Manado, Jl. Raya Politeknik Manado, (0431)-815212

*¹ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

*² Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

*³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email : gunawandhit2@gmail.com

ABSTRACT

In the era of the industrial revolution 4.0 it becomes a challenge for every company to compete with each other to show quality companies. The purpose of this study is to find out the Effect of Work Motivation and Work Ability on Employee Performance on PT. Bank SulutGo. This type of research is quantitative research and research methods using descriptive research methods. The study took samples from one population using questionnaires as a data collection tool. The population taken is an Employee of PT. Bank SulutGo. The employees in question amounted to 427 employees but the sample involved amounted to 33 respondents using non probability sampling methods. The analysis used is Descriptive Statistical Analysis, Total Score, Multiple Linear Regression Analysis and Correlation. The results of the study's analysis The value of the simultaneous correlation coefficient $r = 0.836$ showed that work motivation and work ability had a very strong and significant relationship to improved employee performance at PT. Bank SulutGo. The coefficient of determination indicates that the improvement in employee performance, 83.6% is influenced by work motivation and ability to work together, while the remaining 16.4% is influenced by other factors. The results of the analysis showed that Work Motivation and Work Ability have a significant influence on improving Employee Performance in PT. Bank SulutGo. For this reason, work motivation and work ability need to be considered by the leadership and the company by paying more attention to internal and organizational factors regarding work motivation and work ability so as to improve employee performance.

Keywords : *Work motivation, work ability, employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di era revolusi industri 4.0 menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja agar memiliki keunggulan bersaing. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan

dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan tinggi serta memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga sumber daya manusia yang baik dapat menggerakkan karyawan untuk termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, Menurut Hasibuan (2005:143), Motivasi kerja 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. Penerapan motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas secara individu sehingga mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan Bank SulutGo yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan kerja yang harus diwujudkan dalam aktivitas kerja. Kesanggupan atau kecakapan yang dimiliki dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan Menurut Robbins (2008:57), kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

Dengan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan dan juga mengetahui keberadaan karyawan dalam peningkatan kinerja yang ditetapkan, Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki. Indikator yang digunakan dalam kuesioner meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerja sama. menurut Gilbert (1977:85), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124), Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja juga mendukung tercapainya tujuan, memberi pencapaian kerja, bersifat produktif dan profesional. Mendukung tercapainya tujuan pemimpin harus mengarahkan organisasi agar dapat efektif dan perlu dicapai serta

disesuaikan dengan keadaan organisasi, memberi sugesti sebagai saran atau anjuran bagi karyawan, bersikap produktif untuk menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri dalam melakukan pekerjaan, sedangkan bersifat profesional adalah pencerminan dari pada kesepakatan dalam pekerjaan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Bank SulutGo adalah sebuah lembaga atau Badan Usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Aktivitas Bank SulutGo adalah mengatur semua transaksi yang terjadi di bank, baik penyimpanan (tabungan) dana dari masyarakat maupun pinjaman (kredit) dana dari masyarakat. Bank SulutGo merupakan bank pembangunan daerah provinsi sulut yang berlokasi di Jalan Sam ratulangi. Bank SulutGo ini juga aktivitasnya sama dengan bank lainya selalu memberikan pelayanan (transaksi) simpan dan pinjam dana kepada nasabah / masyarakat yang membutuhkan. Disamping itu dapat memberikan kemudahan kepada seluruh pegawai negeri sipil, dosen, dan mahasiswa untuk bertransaksi. Pentingnya peran strategis Bank SulutGo menuntut adanya motivasi karyawan untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Motivasi kerja dan kemampuan kerja dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Karyawan Bank SulutGo sering mengalami kondisi kinerja yang kurang optimal. Beberapa karyawan kurang teliti dalam menangani dokumen seperti pengetikan nomor dan perihal surat yang tidak tepat. Kurang teliti dalam membuat disposisi surat sesuai instruksi kerja sehingga pekerjaan tersebut harus diperbaiki dan dikerjakan kembali. Hasil kerja karyawan sering tidak memenuhi harapan pimpinan karena kurang efisien dalam memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. LANDASAN TEORI

a. Konsep Motivasi

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) yaitu "Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001). Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan

menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas: a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain. b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan. d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

b. Kemampuan Kerja

Berkaitan dengan konsep kemampuan, keterampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard (1986:68) mengemukakan tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain: (1) kemampuan teknis (technical skill) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training, (2) kemampuan sosial (social skill) meliputi kemampuan dalam bekerja meliputi memotivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif, (3) kemampuan konseptual (conceptual skill) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan-kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Anwar, 2000) adalah: 1) faktor kemampuan, 2) faktor motivasi. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (knowledge). Pegawai

yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja sebagai variabel bebas (independent) terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependent).

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Metode deskriptif (Descriptif Metode) Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap dua variabel utama yaitu, Motivasi dan Kemampuan serta Kinerja karyawan.
- b. Metode Penelitian Lapangan (Field Research) Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai Motivasi dan Kemampuan, serta Kinerja Karyawan.
- c. Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan Motivasi dan kemampuan serta kinerja karyawan, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Susanti 2014:15), lebih lanjut dikatakan oleh Siregar (2011:128), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data diperoleh

langsung dari Karyawan PT. Bank SulutGo. Dalam hal ini yaitu data hasil kuesioner terhadap karyawan yang diolah langsung oleh Penulis.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi (Susanti 2014:15). Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah karyawan pada PT. Bank SulutGo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: dorongan, support system, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai, motivasi kerja pada bidang perbankan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kemajuan perusahaan terlebih khususnya pada PT. Bank SulutGo melalui kinerja karyawan yang unggul dan berkualitas.

Motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: dorongan, support system, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai, motivasi kerja pada bidang perbankan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kemajuan perusahaan terlebih khususnya pada PT. Bank SulutGo melalui kinerja karyawan yang unggul dan berkualitas. Pemberian motivasi kerja pada karyawan menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting maka dari itu peningkatan motivasi kerja memberikan dampak yang positif apabila pemberian motivasi kerja sudah tepat dan sesuai dengan prosedur peningkatan kinerja sehingga adanya daya dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengubah tingkah laku dan perilaku karyawan

yang mulanya sering bermalas-malasan menjadi lebih bersemangat. Hal ini sejalan dengan pendapat Andrew J. DuBrin (2002:88) mengatakan motivasi dalam lingkungan pekerjaan adalah proses dimana tingkah laku dipengaruhi dan diikuti akan keperluan pencapaian tujuan organisasi. Adapun penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja di perusahaan harus ditingkatkan lebih khususnya pada PT. Bank SulutGo.

Namun dari hasil penelitian dapat dilihat juga masih terdapat Karyawan yang mempunyai Motivasi kerja yang baik dan sangat baik dalam hal : 1) kejujuran karyawan dalam bekerja, 2) karyawan sudah tepat waktu untuk datang ke kantor, 3) karyawan memberikan diri dalam bekerja sesuai dengan kemampuan, 4) karyawan mampu memberikan masukan dan pendapat serta saran kepada pimpinan dan rekan kerja, 5) karyawan sudah memperoleh kemajuan.

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian Karyawan yang ada di PT. Bank SulutGo dimana instrument jawaban keseluruhan Motivasi Kerja yang ada dikategorikan baik dengan prosentase. yaitu 62,12% walaupun masih terdapat kesenjangan 37,88%.

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai t hitung sebesar 5,802 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t hitung sebesar 5,802 lebih besar dari nilai t table sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Bank SulutGo.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,721$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar

0,521 mempunyai arti bahwa sebesar 51,8% variasi kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo dipengaruhi oleh variasi Motivasi Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,388 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi Kerja maka semakin rendah tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian Setiawan (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (J Jufrizen, 2017) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti jika akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan Motivasi Kerja terhadap Karyawan dalam hal: 1) karyawan harus lebih giat lagi dalam bekerja, (2) karyawan harus lebih aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, (3) karyawan harus meningkatkan kerja sama antar antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, (4) motivasi dalam diri karyawan harus lebih ditonjolkan, (5) karyawan harus lebih konsisten waktu dalam penyelesaian tugas. Ini perlu dilakukan agar berbagai pekerjaan tenaga perbankan yang terkait dengan Motivasi Kerja berdampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank SulutGo. Ini sejalan dengan pendapat Daft (2010) Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi Kerja yang tepat didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun individu yang bersangkutan. Menurut Newstorm (2011) ada beberapa usaha yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menumbuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, diantaranya: 1) Memberikan karyawan keterangan yang mereka butuhkan

untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik, 2) Memberikan kesempatan feedback secara teratur, 3) Meminta masukan dari karyawan dan melibatkannya di dalam keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka, 4) Belajar dari para karyawan itu sendiri apa saja yang dapat memotivasi mereka, 5) Menghargai setiap pekerjaan karyawan. Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan Motivasi Kerja secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo dalam menunjang pencapaian tujuan, organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas ternyata Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya apabila Motivasi Kerja meningkat tentunya akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo

B. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan. Sedangkan kemampuan berarti seseorang atau karyawan yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan kinerja, kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor kemampuan kerja tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam perusahaan sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan perusahaan, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005:94)., “kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Untuk membahas pengaruh Kemampuan Kerja terhadap peningkatan kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja Karyawan. Kemampuan Kerja belum sepenuhnya dimiliki oleh setiap karyawan walaupun pemberian

pelatihan dan pendidikan melalui kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kinerja pada PT. Bank SulutGo, namun permasalahan terkait dengan Kemampuan Kerja masih saja terjadi. Hasil tersebut dapat dilihat dari temuan penelitian Kemampuan Kerja masih dikategorikan cukup baik dengan interval nilai yaitu (1.26 – 2.50) namun keseluruhan nilai indikator sudah dikategorikan baik dengan nilai 3,08. Hal ini dapat dilihat dari : 1) masih kurangnya rasa puas dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan, 2) masih kurangnya jiwa totalitas dari karyawan dalam bekerja, 3) kurangnya kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Namun dari hasil penelitian dapat dilihat juga masih terdapat Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik dalam hal : 1) Kelincahan Mental Berpikir, 2) Latar belakang yang merangsang, 3) tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan harapan instansi.

Akibat kurang maksimalnya Kemampuan kerja tentunya akan membawa dampak terhadap penurunan Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Untuk itu PT. Bank SulutGo perlu mengupayakan peningkatan Kemampuan Kerja kepada Karyawan melalui pelatihan dan pendidikan sehingga mampu : 1) Memberikan rasa puas kepada pimpinan terhadap hasil kerja, 2) memiliki jiwa totalitas dalam bekerja, 3) karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian Karyawan yang ada di PT. Bank SulutGo dimana instrument jawaban keseluruhan Kemampuan Kerja yang ada dikategorikan baik dengan prosentase yaitu 60,06% walaupun masih terdapat kesenjangan 39,94%.

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kemampuan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai t hitung sebesar 7,039 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai thitung sebesar 7,039 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Hasil analisis korelasi

didapat $r = 0,784$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variable Kemampuan Kerja dan Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas (Kemampuan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,615 mempunyai arti bahwa sebesar 78,4% variasi kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo dipengaruhi oleh variasi Kemampuan Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 1,204 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Kemampuan kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Kemampuan Kerja maka semakin rendah tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Secara empiris dibuktikan oleh Lowser dan Potter (As'ad, 2000:61). Mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa indikator yang terkandung dalam Kemampuan Kerja mampu meningkatkan dan berdampak nyata terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti jika akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan Kemampuan Kerja terhadap Karyawan dalam hal: 1) karyawan harus meningkatkan kepuasan pimpinan terhadap hasil kerja, (2) karyawan harus memiliki jiwa totalitas dalam bekerja, (3) karyawan harus mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Ini perlu dilakukan agar berbagai pekerjaan di bidang perbankan yang terkait dengan Kemampuan Kerja yang memadai serta dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank SulutGo. Ini sejalan dengan pendapat 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. Karyawan 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 karyawan dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Colquitt (2009:337) menyatakan bahwa kemampuan adalah fungsi dari genetika dan lingkungan. Keseluruhan kemampuan dari seseorang secara umum dapat digolongkan kedalam tiga kategori yaitu: kemampuan kognitif, kemampuan emosional, dan kemampuan fisik. Secara bersamaan ketiga kemampuan ini menggambarkan apa yang bisa dilakukan seseorang. Dari ketiga jenis kemampuan di atas, yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan perbankan adalah kemampuan kognitif. Kemampuan kognitif adalah kemampuan yang berhubungan dengan penggabungan dan aplikasi dari pengetahuan dalam pemecahan masalah. Adapun dengan meningkatkan kemampuan kerja dari karyawan seperti: 1) Training dan Pelatihan, 2) Menjanjikan jenjang karier, 3) Reward dan Punishment, 4) system penilaian kemampuan kerja yang transparan. Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan Kemampuan Kerja secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo dalam menunjang pencapaian tujuan, organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya apabila Karyawan diberdayakan dengan baik tentunya akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo.

C. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengungkapkan kecocokkan antara Motivasi kerja dan Kemampuan kerja. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh seberapa baiknya motivasi kerja dan kemampuan kerja yang berada di dalam diri karyawan. Motivasi yang baik dan terarah akan membawah dampak yang positif terhadap Kinerja karena karyawan lebih merasa bersemangat dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan serta mereka akan menunjukkan lebih mempunyai kemauan, keahlian, keterampilan serta kemandirian sehingga hasil pekerjaannya lebih banyak dan lebih dapat menikmati pekerjaannya. Begitu pun dengan kemampuan kerja dengan adanya pelatihan dan pendidikan yang dapat menopang serta menunjang karyawan dalam

meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan lebih merasa percaya diri dan memiliki kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan. kinerja karyawan mengacu pada bagaimana seorang karyawan berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik karyawan melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Perilaku di sini dijabarkan sebagai efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Adapun menurut Mangkunegara (2015:67) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat instrument penelitian yang sudah baik pada variable Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja yang tentunya membawa dampak terhadap peningkatan kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo. Ini berdasarkan hasil analisis melalui kuesioner ternyata Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo sudah dikategorikan baik dengan interval baik (2.51 - 3.75) dan keseluruhan nilai indikator sudah dikategorikan baik dengan nilai 3,45, namun masih harus ditingkatkan karena masih ada kesenjangan pada beberapa sub indikator. Hal ini dapat dilihat: 1) Masih kurangnya ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, 2) masih kurangnya ketepatan dalam menghasilkan pekerjaan, (3) pekerjaan karyawan masih belum sesuai dengan pencapaian keinginan pimpinan, 4) menggunakan waktu di luar untuk kegiatan di luar waktu kerja masih kurang baik, 5) karyawan masih belum mampu menyelesaikan tugas secara individu. Hasil temuan indikator sudah baik tapi perlu upaya untuk ditingkatkan Karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada setiap divis yang ada di PT. Bank SulutGo.

Namun dari hasil penelitian dapat dilihat juga masih terdapat Karyawan yang mempunyai kinerja yang sangat baik dalam hal : 1) sarana kerja mendukung karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan .

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel

tidak bebas yaitu Kinerja. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,82 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai Fhitung $34,82 > F_{tabel} = 2,53$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo. Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,836$ dikategorikan mempunyai hubungan simultan yang kuat dan positif antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja, dengan Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,699 mempunyai arti bahwa sebesar 83,6% variasi Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo dipengaruhi oleh variasi Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif untuk Motivasi Kerja sebesar 0,201 sedangkan untuk Kemampuan Kerja sebesar 0,839. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja, maka akan semakin tinggi pula Kinerja. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja maka semakin rendah pula tingkat Kinerja yang akan dihasilkan Karyawan PT. Bank SulutGo. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo. Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo yang diukur berdasarkan indikator: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas dan, 5) Kemandirian. Indikator tersebut terbukti mampu menjawab masalah Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo.

Dampak peningkatan dari Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan di PT. Bank SulutGo tentunya mampu meningkatkan Kinerja Karyawan yang dapat dilihat dari hasil temuan penelitian sebagai berikut dimana Kinerja Karyawan yang ada sudah baik yang dapat dilihat dari : 1) karyawan harus meningkatkan ketelitian untuk mengerjakan pekerjaan, 2) karyawan harus lebih fokus agar menghasilkan pekerjaan yang tepat, 3) karyawan harus meningkatkan pencapaian kerja sehingga sesuai dengan keinginan pimpinan, 4) karyawan harus lebih baik lagi dalam menggunakan waktu luang di luar jam kerja, 5) karyawan harus berusaha mandiri dalam menyelesaikan tugas.

Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian dimana instrument jawaban keseluruhan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank SulutGo dikategorikan baik. Ini sejalan dengan hasil analisis penelitian dimana total skor prosentase Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo dikategorikan sudah baik yaitu 67,83%. walaupun masih terdapat kesenjangan 32,17%. Hasil ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada setiap bagian kerja yang ada di PT. Bank SulutGo. Disini terlihat bahwa peningkatan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja tentunya mampu meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Bank SulutGo. Temuan ini sejalan dengan penelitian Darmawan (2012) dan Yudha (2013) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal saat motivasi kerja terpenuhi dan kemampuan kerja memadai. Hal ini sependapat dengan teori Faustino (2003:161) yaitu kinerja karyawan yang baik dan mumpuni dapat dilihat dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu adanya perhatian khusus terhadap kedua variabel tersebut karena semakin baik Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi serta dorongan dari pimpinan sehingga meningkatkan Motivasi Kerja serta diberikan pelatihan dan pengembangan secara terstruktur tentunya akan memiliki kemampuan dalam menangani permasalahan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, tujuan dan visi misi perusahaan, merasa memiliki akan suatu perusahaan dengan memberikan yang terbaik melalui sikap, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki masing-masing Karyawan yang ada. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Motivasi Kerja dan

Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya apabila Karyawan memiliki Motivasi Kerja dan kemampuan yang tinggi tentunya akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo.

5. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi terhadap karyawan yang ada sudah maksimal tapi masih harus ditingkatkan, dari hasil analisis jawaban responden Total skor untuk variabel Motivasi pada PT. Bank SulutGo sudah termasuk di kategori baik dengan nilai 62,12% namun masih terdapat kesenjangan sebesar 37,88% maka untuk itu masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan.
2. Kemampuan Kerja masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden Total skor untuk variabel Kemampuan kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo termasuk di kategori baik dengan nilai 60,06% tapi masih terdapat kesenjangan sebesar 39,94% maka untuk itu masih perlu ditingkatkan.
3. Kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan dengan lebih baik lagi untuk hasil kerja karyawan. Dari hasil analisis tentang jawaban Total skor responden, menunjukkan bahwa Kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo dikategorikan baik dengan nilai 67,83% tapi perlu ditingkatkan dikarenakan masih terdapat kesenjangan sebesar 32,17%.
4. akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja yang diterapkan pada PT. Bank SulutGo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya membuat jadwal pengevaluasian dalam memantau setiap karyawan seperti setiap 3 atau 4 kali dalam seminggu dibuat briefing singkat dan sosialisasi khususnya pemberian motivasi dan sesi tanya jawab antara karyawan dan pimpinan serta menerima masukan/saran untuk peningkatan kinerja karyawan.

2. Mengoptimalkan fungsi pengawasan pimpinan dan membuat tindak lanjut hasil pengawasan sebagai bentuk motivasi untuk peningkatan kinerja dengan menerapkan reward dan punishment.
3. Sebaiknya pemimpin harus lebih berperan aktif lagi dalam memonitoring para Karyawan dalam bekerja sehingga aktivitas operasional dapat berjalan dengan baik.
4. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif untuk meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam bekerja seperti menjaga relasi yang baik antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft. (2010). *Era baru manajemen (9th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Faustino, Gomes C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offset: Yogyakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi. Alih bahasa Erly Suandy. Buku I*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara P Anwar, 2009. *Kinerja karyawan* :PT. remaja rosdakarya,bandung.
- Maharjan, Sarita. 2012. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review* Vol. 24, No 2, pp..45-55.
- Mufidah Eva. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja UMKM Kota Pasuruan*, Jurnal Riset Enterpreneurship, JRE 2 (2) 2019, 29 – 36.
- Notoatmodjo Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. rineka cipta.
- Robbins. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Riduwan, 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* : Alfabeta.
- Susanti I. N. Miilia. 2014. *Statistika Deskriptif & Induktif*: Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.
- Siagian P.Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. bumi aksara.
- Sekartini, Ni luh. 2016. *Pengaruh kemampuan kerja, Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan Administrasi Universitas Warmadewa*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.3 , No 2 tahun 2016, 64 – 75.
- Sembiring, Mustadi. 2021. *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 4, No 1, Maret 2021.