

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)**

**Dewi Amalia Husna  
Bambang Swasto Sunuharjo  
Mochammad Djudi**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
email: dewiamaliahusna@gmail.com

**ABSTRACT**

*The objective of research is to examine the influence of work motivation and work ability on employee performance. Employees work motivation and work ability are important factor for the increase of employee performance. Research type is explanatory with quantitative approach. The sample includes 73 employees at PT PLN (Persero) of East Java Distribution of Malang Region. Data collection method includes questionnaire and documentation. Data analysis technique involves descriptive analysis, inferential statistic and multiple linear regression analysis. The result of research indicates that work motivation and work ability are simultaneously and significantly influence on employee performance as shown by F-significance rate  $< \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) and R-square of 0.449. It means that the contribution of work motivation and work ability to employee performance is 44,9%. Whereas the remaining 55,1% are explained by other variables beyond this research. Partially, work motivation is significantly influential to employee performance of 0.000. Work ability is significantly influential to employee performance of 0.003.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Ability and Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 73 orang karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai *R square* sebesar 0,449. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000. Sedangkan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,003.

**Kata kunci :** *Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak bisa lepas dari perusahaan. Faktor penting tersebut dijadikan faktor utama dibanding faktor lain seperti, modal, teknologi, dan uang, karena SDM yang mengendalikan dari faktor lain tersebut. Selain itu, SDM juga merupakan faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan, sebab salah satu cara agar menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) di suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap ketercapaian dan keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dikarenakan adanya SDM yang handal. SDM yang handal di perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang bekerja sesuai tujuan perusahaan. Pentingnya pengelolaan pegawai dimulai dari perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai kemampuan, pelatihan dan pengembangan kariernya sangat diperhatikan demi mendapatkan SDM yang profesional. SDM memiliki peran dalam setiap kegiatan perusahaan karena sebagai pemrakarsa, pembuat keputusan dan penentu bagi kelangsungan dan ketercapaian perusahaan.

Pentingnya peran SDM dalam keberhasilan perusahaan, maka perusahaan harus mampu mewujudkan segala kebutuhan karyawan, baik finansial maupun non finansial. Karena kebutuhan karyawan yang terpenuhi merupakan salah satu perangsang untuk peningkatan kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan menjadi indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Motivasi adalah salah satu komponen ketercapaian kinerja karyawan di perusahaan. Pentingnya motivasi bagi karyawan menjadi tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Selain motivasi, kemampuan merupakan salah satu faktor penting dari kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka karyawan tersebut memiliki

kemampuan yang baik pula. Bila seseorang tidak memiliki kemampuan kerja maka karyawan tersebut tidak dapat bersaing dengan pekerja lain. Sehingga kemampuan memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja itu sendiri dijadikan kebutuhan bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila karyawan berusaha menyelesaikan dan memecahkan masalah yang telah diberikan perusahaan maka karyawan memiliki kinerja tinggi untuk merasa unggul dalam situasi persaingan. Sebaliknya, dengan kinerja rendah maka karyawan akan mudah menyerah terhadap keadaan bila kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan termotivasi untuk menghadapi tantangan permasalahan dalam perusahaan. Sebaliknya orang yang memiliki kinerja rendah cenderung tidak termotivasi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PLN sebagai perusahaan negara diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem listrik serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang sudah ditetapkan. PLN bertanggung jawab pada operasional sehari-hari, perencanaan aktivitas, persiapan dan implementasi proyek. Hal ini selaras dengan misi yang diemban oleh PLN yaitu menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan. Dengan di jelaskannya misi tersebut maka karyawan PLN Kota Malang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Sebab, motivasi dan kemampuan adalah hal mendasar yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja. Tanpa adanya motivasi dan kemampuan yang kuat maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, karena motivasi dan kemampuan yang baik akan melahirkan suatu kinerja yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang diatas, dengan segala keterbatasan yang ada, peneliti tertarik

untuk membahasnya dalam penelitian dengan mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dorongan tersebut akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin demi kinerja yang baik, karena motivasi kerja merupakan suatu bentuk kebutuhan karyawan. Bila karyawan termotivasi, maka ia akan mampu bekerja produktif dan melakukannya secara berulang-ulang. Hasibuan (2009:143)

#### b. Pendekatan-pendekatan Motivasi Kerja

Pendekatan-pendekatan motivasi kerja adalah:

##### 1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

##### 2) Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan ini selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

##### 3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pada pendekatan ini karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan

untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

##### 4) Pendekatan Kontemporer

Pendekatan ini didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia memengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Pada teori proses terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam bekerja. Satu teori lagi, berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan (Bangun, 2012:314).

### c. Teori-teori Motivasi

#### 1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow pada Bangun (2012:316) yang menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai "*the five hierarchy need*" mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi.

#### 2) Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab (Bangun, 2012:318).

#### 3) Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y (Bangun, 2012:320).

#### 4) Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki

kebutuhan. Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*). Sedangkan kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan individu (Bangun, 2012:322).

#### 5) Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut (Bangun, 2012:323).

### d. Model Pengukuran Motivasi Kerja

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh Mc.Clelland dalam (Mangkunegara, 2005:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko
- 3) Memiliki tujuan realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 2. Kemampuan Kerja

#### a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan baik fisik maupun mental. Karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, sehingga dalam penerapannya karyawan harus bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Ivancevich (2008:85)

#### b. Macam-macam Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2015:58) pada hakekatnya kemampuan kerja dibagi menjadi dua macam yaitu 1) kemampuan Intelektual dan 2) Kemampuan Fisik. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan yang baik cenderung menguasai faktor-faktor dari kemampuan intelektual dan memiliki kemampuan fisik yang tinggi.

#### c. Pengukuran Kemampuan Kerja

Pengukuran terhadap kecakapan karyawan sering juga disebut dengan istilah *rating scale* (skala penilaian) atau *merit rating*, As'ad (2008:22). Penilaian kemampuan kerja tidak hanya untuk menilai sejauh mana seorang karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan tetapi juga dengan adanya penilaian ini diharapkan karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (*prestasi*) adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012:9),

#### b. Mengukur Kinerja Karyawan

Pengukuran kerja bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam periode tertentu. Adanya pengukuran kinerja maka terlaksanakannya proses evaluasi kinerja. Penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012) sebagai indikator utama penelitian.

#### c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:232) "Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu".

#### d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penilaian kinerja dimana penilaian kinerja mengacu pada struktur formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil untuk dapat mengetahui apakah kinerja seorang karyawan sama atau lebih baik pada masa yang akan datang. Dessler (1997:18).

### 4. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### a. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Bestari (2011) menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pada penelitian ini perusahaan memberikan motivasi berupa gaji yang masih merupakan daya tarik utama yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan

memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima.

#### b. Hubungan Antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2013) menunjukkan variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yaitu apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga. Hasil analisis regresi yang dilakukan peneliti tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya kemampuan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### C. METODE PENELITIAN

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*), dimana metode ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### 2. Konsep, Variabel dan Definisi Opeasional Penelitian

##### a. Konsep

Konsep dalam penelitian ini adalah :

- 1) Konsep Motivasi
- 2) Konsep Kemampuan
- 3) Konsep Kinerja

##### b. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

##### c. Definisi Operasional

- 1) Motivasi Kerja ( $X_1$ )
- 2) Kemampuan Kerja ( $X_2$ )
- 3) Kinerja Karyawan ( $Y$ )

#### 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat No. 100 Malang Jawa Timur. Alasan pengambilan lokasi tersebut adalah tempat tersebut memungkinkan untuk memperoleh data yang menyangkut permasalahan yang ada bagi penulis untuk menjelaskan

keterkaitan dalam hal motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan serta kemudahan dalam memperoleh data sebagai bahan atas dasar penelitian.

#### 4. Analisis Data

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:207) Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

##### 2. Analisis Inferensial

Berikut ini teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastisitas

##### b. Analisis regresi linear berganda

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk membantu dan mempermudah dalam menganalisa data maka digunakan program komputer SPSS.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Deskripsi Variabel Penelitian

##### a. Motivasi kerja ( $X_1$ )

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel motivasi kerja sebesar 4,125. Hal ini menunjukkan karyawan PT PLN memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $X_{1.4}$  (hubungan antara saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik) dengan skor 4,29. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $X_{1.6}$  (saya mengerjakan tugas-tugas lebih baik dari sebelumnya) dengan skor 3,99.

##### b. Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kemampuan kerja sebesar 3,826. Hal ini menunjukkan karyawan PT PLN memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $X_{2.2}$  (pemahaman/penugasan atas pekerjaan yang

menjadi kewajiban) dengan skor 4,14. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $X_{2,5}$  (kekuatan/stamina serta semangat) dengan skor 3,36.

### c. Kinerja karyawan (Y)

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kinerja karyawan sebesar 3,957. Hal ini menunjukkan karyawan PT PLN memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $Y_{1,14}$  (karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain) dengan skor 4,20 dan  $Y_{1,15}$  (karyawan mampu bekerja sama dalam satu tim kerja) dengan skor yang sama yaitu 4,20. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $Y_{1,4}$  (karyawan tidak banyak mendapat kritikan) dengan skor 3,57.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0,003 yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi tidak normal maka ketentuan  $H_0$  tidak didukung dan  $H_a$  didukung.

Apabila nilai residual dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, maka terlihat bahwa plot dari residual tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal maka data berdistribusi normal namun apabila menyebar tidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data berdistribusi tidak normal. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan grafik P-P Plot dapat dilihat pada gambar 4.3. Berdasarkan gambar 4.2 P-P Plot terlihat bahwa plot dari residual tersebut ada bagian yang tidak menyebar sesuai dengan garis diagonal atau menajuhi dari garis diagonal maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi tidak normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Nilai VIF motivasi kerja dan kemampuan kerja  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  artinya bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini dinyatakan tidak multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian heterokedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian heterokedastisitas dapat dilihat melalui *scatter plot*. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada *scatter plot* menyebar secara acak. Dari hasil pengujian di dapat bahwa diagram tampilannya *scatter*

*plot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

- Konstanta sebesar 25,571 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) diasumsikan 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 25,571
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,664 menunjukkan apabila terjadi peningkatan motivasi kerja ( $X_1$ ) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,664 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,690 menunjukkan apabila terjadi peningkatan kemampuan kerja ( $X_2$ ) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,690 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan dari hasil analisis regresi linier berganda di atas yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) memiliki arah hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dari itu, apabila variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) meningkat maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja karyawan (Y).

## 4. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Simultan (Uji F)

Nilai Sig.F  $< \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja

karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan.

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Kesimpulan yang di peroleh dari hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **c. Variabel yang dominan**

Variable motivasi kerja ( $X_1$ ) adalah variabel dominan pada penelitian ini karena memiliki nilai beta lebih besar di bandingkan dengan nilai beta variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ).

### **5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,449. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh sebesar 44,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Salah satu variabel lain tersebut adalah *opportunity* (kesempatan). Sesuai pendapat Robins dalam Dessler (1997:18) menambahkan bahwa “Kinerja = f (A x M x O), dimana A adalah *Ability* (kemampuan), M adalah *Motivation* (kemauan atau motivasi), dan O adalah *Opportunity* (kesempatan).

### **6. Koefisien Korelasi (R)**

Nilai koefisien korelasi 0,670 berada pada kategori 0,60-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan kuat. Kesimpulannya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif. Sehingga saat variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) ditingkatkan maka variabel terikatnya (kinerja karyawan) juga akan mengalami peningkatan.

### **7. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $F < (\alpha)$  0,05 sehingga variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja termasuk kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,449 (44,9%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain

yaitu salah satunya *opportunity* (kesempatan). Sesuai pendapat Robbins dalam Dessler (1997:18) menambahkan bahwa “Kinerja = f (A x M x O), dimana A adalah *Ability* (kemampuan), M adalah *Motivation* (kemauan atau motivasi), dan O adalah *Opportunity* (kesempatan).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudha (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi. Sehingga karyawan yang termotivasi cenderung akan melakukan pekerjaan dengan cepat dan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi akan bekerja dengan maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus senantiasa mengawasi dan memotivasi karyawan agar kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tidak menurun sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **8. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh signifikansi  $< (\alpha)$  0,05, sehingga variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel motivasi kerja adalah berkategori baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,125. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan sesama karyawan berjalan dengan baik, merasa menjadi bagian dari kelompok, mengerjakan tugas-tugas lebih baik, memiliki peluang bekerja secara maksimal, dan memiliki peluang karir. Maka dapat disimpulkan karyawan memiliki motivasi dalam bekerja.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat dari Mangkunegara (2009:67) yang

menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bestari (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan termotivasi yang maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan terpenuhi. Karyawan yang memiliki motivasi akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka akan menghambat pekerjaannya hal ini akan membuat kinerja menurun.

#### b. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t* variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) diperoleh signifikansi < (*alpha*) 0,05 sehingga variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi pada kemampuan kerja menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel kemampuan kerja adalah berkategori baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,826. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan mampu mengatasi hambatan pada pekerjaannya, memahami pekerjaan yang dibebankan, memiliki daya ingat yang tinggi, cekatan dalam melaksanakan pekerjaan, mampu bekerja walaupun kondisi kurang fit, dan mampu bekerja lebih cepat dibanding dengan karyawan lain. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat Robins (2015:35) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan di butuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu perusahaan. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian Yudha (2013) yang mengemukakan bahwa jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang tinggi maka kinerja

yang dihasilkan akan tinggi pula. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kemampuan rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga semakin tinggi. Karyawan yang memiliki kemampuan akan bekerja secara maksimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kemampuan yang rendah akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal sehingga tidak mencapai target perusahaan.

Ringkasan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 1

**Tabel 1 Ringkasan Hasil Penelitian**

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
<b>H<sub>1</sub></b> Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diperoleh $\beta$ sebesar 0,416 dan nilai signifikan sebesar 0,000	Nilai statistik menunjukkan sig. $t < \alpha$ (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa $H_0$ tidak didukung $H_a$ didukung. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
<b>H<sub>2</sub></b> Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diperoleh $\beta$ sebesar 0,342 dan nilai signifikan sebesar 0,003	Nilai statistik menunjukkan sig. $t < \alpha$ (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa $H_0$ tidak didukung $H_a$ didukung. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
<b>H<sub>3</sub></b> Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diperoleh sig. $F$ yaitu 0,000	Nilai statistic menunjukkan sig. $F < \alpha$ yaitu 0,000 < 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa $H_0$ tidak didukung $H_a$ didukung. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data primer diolah, 2016

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata distribusi jawaban responden untuk menilai variabel

- motivasi kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 4,125, variabel kemampuan kerja sebesar 3,826, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 3,957. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja sudah tinggi, kemampuan kerja dan kinerja yang dimiliki karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang sudah baik.
- b. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi  $F < 0,05$  serta  $R$  square sebesar 44,9% hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh sebesar 44,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
  - c. Secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan signifikansi  $t$  variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ )  $< 0,05$ .

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa nilai rata-rata untuk item ( $X_{2.5}$ ) mengenai kekuatan/stamina dalam melaksanakan pekerjaan merupakan nilai rata-rata terendah dari keseluruhan item yaitu sebesar 3,36. Artinya angka tersebut masuk pada kategori rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.16 (Sugiyono, 2014:189). Dari hasil temuan penelitian tersebut diharapkan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang untuk memperhatikan kondisi kesehatan karyawan. Terjaganya kondisi kesehatan karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan atau perusahaan perlu mengatur istirahat khusus. Hal ini bertujuan agar kemampuan kerja dan kesegaran jasmani serta rohani dapat dipertahankan.

- b. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Mengingat kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan aspek motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawannya dengan cara pimpinan memperhatikan tingkat motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawannya. Hal tersebut perlu untuk dilakukan supaya karyawan senantiasa bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.
- c. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya *opportunity* (kesempatan). Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Edisi Revisi Keenam, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Aritonang, Lerbin R. 2007. *Riset Pemasaran:Teori dan Praktik*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri (seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Edisi Keempat, cetakan Kesepuluh. Yogyakarta:Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga.
- Bestari, Muhammad Primanda. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT Indosat, Tbk Cabang Malang)*. Malang:Universitas Brawijaya.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo:Jakarta.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Supervisi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grasindo.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Ivancevich, John. M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi (Ed).2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta:LP3ES.
- Sudarmanto R Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jilid 1, Jakarta:Mitra Wacana Media.
- Sudjana. 2003. *Teknis Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung:Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.