

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PTS. X MALANG)

¹⁾ Edy Soetanto

¹⁾Jurusan Teknik Industri, Institut teknologi Nasional Malang

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada tinjauan teoritis dan empiris, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel yaitu kemampuan dan motivasi kerja. Pengujian yang dilakukan meliputi pengaruh langsung antara variabel kemampuan terhadap kinerja, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja, serta pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Lokasi penelitian dilakukan di PTS. X Malang. Penelitian ini dilakukan dengan cara metode penyebaran kuesioner dan wawancara terhadap sampel yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan *Likert Summarated Rating*, sebagai alat uji analisis penelitian. Uji statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Uji tersebut meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan uji regresi berganda. Dari uji validitas dan reliabilitas dihasilkan kuesioner valid dan reliabel. Uji asumsi klasik model semua terpenuhi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai (β) 0.463, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai (β) 0.357, pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai (β) 0.552. Adapun hasil uji statistik berdasarkan uji F hitung sebesar 31.982 dengan signifikansi 0.00. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemampuan dan motivasi kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dan sudah selayaknya suatu organisasi baik manufaktur maupun jasa memperhatikan dua hal tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi institusi Pendidikan Tinggi karena merupakan faktor penentu keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya.

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sangatlah penting karena merupakan kebutuhan yang mutlak untuk masa depan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2000). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kerja, proses pemberdayaan,

dan pembimbingan serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi.

Staf perguruan tinggi merupakan pelaksana-pelaksana pendidikan yang terdiri dari staf pengajar dan staf administrasi, yang menentukan keberhasilan pendidikan. Hanya melalui suasana kerja yang kondusif dapat diharapkan terjadi proses pendidikan yang bermutu dan efisien. Suasana kerja yang kondusif berarti pula kepastian masa depan bagi tenaga pelaksana. Perlu ditumbuhkan pola pengembangan karir yang terbuka dan transparan, dengan sistem insentif dan penghargaan bagi staf yang benar-benar dapat menunjukkan kinerja yang baik. Perlu diupayakan suasana persaingan yang sehat, yang menuju pada peningkatan mutu pelayanan.

Dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan sebaiknya pimpinan Perguruan Tinggi Swasta "X" di Malang harus memperhatikan kinerja dari para karyawannya karena sampai saat ini eksistensi Daftar

Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sebagai tolok ukur kinerja karyawan kurang berarti bahkan untuk formalitas saja. Nilai yang tercantum pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) hanya berdasarkan periode lama bekerja dari karyawan tersebut Perguruan Tinggi Swasta "X" di Malang tidak memperhitungkan kinerja yang sesungguhnya dari para karyawan.

Kondisi seperti ini yang membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Karyawan menjadi tidak disiplin, hadir dan pulang tidak tepat waktu,serta menganggur pada saat jam-jam kerja. Kondisi tersebut sangat tidak seimbang jika pada unit kerja yang lain banyak karyawan mempunyai beban kerja sangat berat, yang disebabkan tidak meratanya tugas pekerjaan bagi karyawan walaupun mendapat gaji yang sama.

Selain itu motivasi kerja para karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawannya dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja dan kemampuan (*abilities*) (Robbin 1996).

Suasana kerja yang kondusif akan memotivasi para pelaksana untuk bekerja dengan baik, bahkan suasana kerja dapat mewujudkan pencapaian visi dan misi Perguruan Tinggi. Beberapa kiat untuk menciptakan suasana kerja Perguruan Tinggi seperti dukungan optimal dari pimpinan Perguruan Tinggi, perhatian terhadap anggota sivitas akademika yang berprestasi, dukungan finansial dalam implementasi dan pemenuhan kesejahteraan para pelaksana. Selain itu sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang .Kinerja dapat didefinisikan sebagai

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005). Sedangkan menurut Cascio (1995) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Mangkunegara (2005) yang merumuskan bahwa :

Human Performance =

Ability x Motivation

Motivation = *Attitude x Situation*

Ability = *Knowledge x Skill*

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan ketrampilan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan kerjanya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja ,fasilitas kerja, iklim kerja,kebijakan pimpinan,pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Henry Simamora dalam Mangkunegara (2005:14) bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

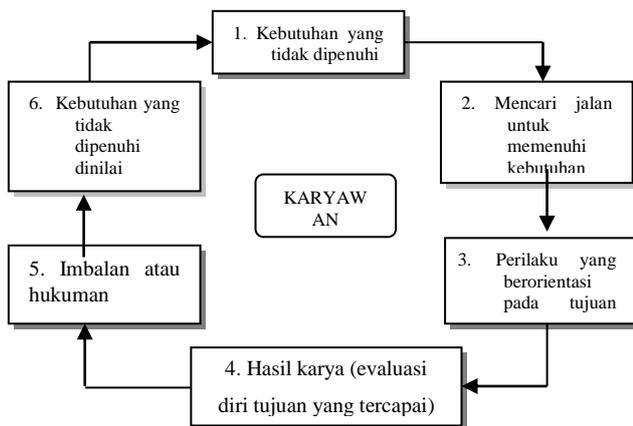
a. Faktor individual yang terdiri dari :

- Kemampuan dan keahlian
- Latar belakang
- Demografi

- b. Faktor Psikologis yang terdiri dari :
- Persepsi ; *Attitude* (sikap) dan *Personality*
 - Pembelajaran
 - Motivasi
- c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :
- Sumber daya
 - Kepemimpinan
 - Penghargaan
 - Struktur
 - *Job Design*

Motivasi

Dalam kehidupan sehari-hari istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya yang terang motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Supaya lebih jelas proses motivasi menurut Hasibuan (2005) dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar.1. Proses Motivasi
*) Sumber : Hasibuan (2005)

Hasibuan mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Soedarmayanti (2001), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi

pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpuaskan di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 1995).

Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila, pertama dalam diri bawahan yang digerakkan terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan maka tujuan pribadinya akan ikut pula tercapai. Kedua, motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasi, maka akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu. Ketiga, kebutuhan. Kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, Hasibuan (2005) membaginya sebagai berikut :

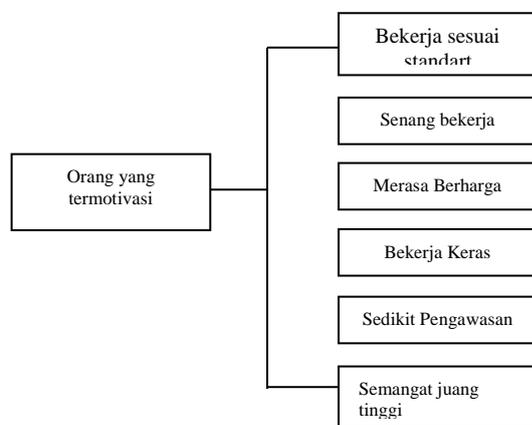
1. Prinsip mengikutsertakan bawahan
Dengan diberi kesempatan dalam mengembangkan ide-ide, gagasan-gagasan, pembuatan keputusan-keputusan, membuat para karyawan merasa ikut bertanggungjawab dan disiplin dalam melakukan pekerjaan.
2. Prinsip Komunikasi
Komunikasi merupakan hal yang paling penting dalam organisasi, melalui komunikasi yang baik maka motivasi untuk mencapai hasil-hasil yang mempunyai kecenderungan produktivitas kerja menjadi meningkat.
3. Prinsip Pengakuan
Pemimpin yang mengakui hasil pekerjaan karyawan meningkat dan memberi penghargaan atas sumbangan terhadap hasil yang dicapai maka semangat kerja akan meningkat.

4. Prinsip Wewenang yang didelegasikan
Pemberian tugas pekerjaan dan wewenang pertanda kepercayaan pemimpin terhadap karyawan yang bersangkutan. Dengan kepercayaan ini motivasi karyawan akan meningkat dan tercipta hasil kerja yang baik.

5. Prinsip Timbal balik
Perhatian timbal balik dari pemimpin seperti pengembangan karir, pemberian insentif atau pemberian fasilitas kerja dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi



Gambar.2. Ciri-ciri Orang yang Termotivasi
Sumber : Hasibuan (2005)

Kemampuan

Beberapa pekerja meskipun mempunyai motivasi tinggi, akan tetapi jika tidak mempunyai kemampuan atau ketrampilan pasti tidak akan dapat bekerja dengan baik. Kemampuan dan ketrampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Sebuah kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti ketrampilan mengoperasikan komputer, atau ketrampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Kemampuan adalah sifat *biological* yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental ataupun fisik.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Mangkunegara (2005) yang merumuskan bahwa :

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

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa motivasi dan kemampuan adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya, juga tanpa terkecuali. Untuk memudahkan pemahaman terhadap uraian tentang kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, akan diuraikan tentang kemampuan karyawan, ciri-ciri karyawan yang memiliki kemampuan, faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan, indikator-indikator kemampuan, dan hubungan antara kemampuan dengan kinerja karyawan.

Lebih spesifik Keith David (1989) mengemukakan bahwa kemampuan merupakan manifestasi dari pengetahuan dan ketrampilan. Secara sederhana kemampuan dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Kemampuan teknis (*technical skill*) yaitu kemampuan untuk menggunakan peralatan, melakukan kegiatan sesuai prosedur dan penguasaan secara teknis.
- b. Kemampuan manajerial (*managerial skill*) yaitu kemampuan dalam mengelola suatu kegiatan/usaha.

Faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan ketrampilan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

Keahlian harus mendapat perhatian utama dalam kualifikasi seleksi. Hal ini akan menentukan mampu tidaknya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Keahlian yang harus dimiliki seseorang adalah :

1. Keahlian teknis
Adalah keahlian dalam pokok pekerjaannya serta kemampuan menerapkan teknik dan prosedur mengenai bidang kegiatan tertentu.
2. Keahlian interaksi atau hubungan antar manusia
Adalah keahlian untuk bekerjasama dengan orang lain, memahami pikiran dan perasaan orang lain, serta mampu merangsang dan mendorong orang lain, termasuk anak buah dan rekan kerja.
3. Keahlian konseptual
Adalah keahlian mental dalam memadukan seluruh kegiatan organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Reliabilitas

Hasil Pengujian reliabilitas instrumen untuk menyatakan kelayakan instrumen sebagai alat pengumpulan data penelitian. Secara singkat hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat dinyatakan dari besarnya koefisien reliabilitas (r_{Alpha}). Dimana ada ketentuan bahwa instrumen dapat dikatakan andal atau reliabel apabila memiliki koefisien $Alpha (\alpha) \geq 0,6$ (Arikunto, 2002). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Alpha Chronbach</i>	Ket.
1	Kemampuan Kerja	0.926	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.928	Reliabel
3	Kinerja	0.909	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian instrumen diperoleh nilai untuk instrumen kemampuan kerja menunjukkan harga r_{Alpha} sebesar 0.926 dan probabilitas (p) sebesar 0.000. Sedangkan untuk instrumen motivasi kerja menunjukkan harga r_{Alpha} sebesar 0.928 dan probabilitas (p) sebesar 0.000. Untuk instrumen kinerja menunjukkan harga r_{Alpha} sebesar 0.909 dan probabilitas (p) sebesar 0.000.

Maka dapat dinyatakan bahwa instrumen-instrumen tersebut memiliki keandalan reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa instrumen yang disampaikan kepada responden sangat layak untuk digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Selanjutnya penyebaran angket kepada seluruh anggota sampel penelitian. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Hasil pembuktian hipotesis akan diinterpretasikan guna memperoleh informasi yang rasional sebagai hasil penelitian dan temuan-temuannya dapat dipergunakan sebagai bahan wacana yang bermanfaat.

Uji Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk menguji linieritas hubungan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian linieritas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji plot linieritas. Dari hasil

plot linieritas akan dapat diamati dan disimpulkan untuk membuktikan linier atau tidak model hubungan yang terjadi. Secara ringkas hasil analisis varians dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

No	Variabel Bebas yang diuji	F	Sig. F	Kesimpulan
1	Kemampuan Kerja	0.927	0.555	Linier
2	Motivasi Kerja	1.283	0.257	Linier

Tabel diatas menyajikan rangkuman hasil uji linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Secara rinci dapat disimpulkan bahwa uji linieritas hubungan antara Kemampuan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai F sebesar 0.927 dengan disertai signifikansi sebesar 0.555 ($0.555 > 0.05$ yang berarti memiliki sifat linier). Sedangkan hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai F sebesar 1.283 dengan disertai signifikansi sebesar 0.257 ($0.257 > 0.05$ berarti memiliki sifat linier).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji hubungan linier diantara variabel bebas yang menjadi model regresi. Uji ini dilakukan dengan mengamati keeratan hubungan antar variabel bebas yang menunjukkan koefisien korelasi dalam kategori rendah atau signifikan. Untuk memprediksi terjadi tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengamati nilai VIF , dimana jika nilai VIF < 5 (lebih kecil dari 5) maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Begitu sebaliknya jika nilai VIF > 5 (lebih besar dari 5) maka dikatakan terjadi multikolinieritas.

Selanjutnya nilai VIF dari variabel bebas yang terlihat pada model regresi dalam penelitian ini dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas (VIF)

No	Variabel Bebas yang diuji	VIF	Kesimpulan
1	Kemampuan Kerja (X_1)	1,679	Non Multikolinieritas
2	Motivasi Kerja (X_2)	1,679	Non Multikolinieritas

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel bebas yang terjadi dalam model regresi merupakan variabel-variabel bebas dari non multikolinieritas.

Uji Auto Korelasi

Uji Auto korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala korelasi secara simultan. Selanjutnya nilai Durbin Watson (DW) dari variabel bebas yang terlibat dalam model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel .4.Hasil Uji Auto Korelasi

No	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	0.743	0.552	0.534	6.623	1.705

Uji Hipotesis

Pada dasarnya hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang telah dirumuskan. Oleh karenanya kebenaran dari hipotesis tersebut harus diuji lebih dahulu melalui pembuktian-pembuktian secara ilmiah untuk memperoleh kebenaran yang sesungguhnya.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk membuktikan kebenaran hipotesis didasarkan atas hasil analisis data sebagaimana terlampir. Sejalan dengan maksud tersebut yang menjadi pedoman utama dalam pembuktian hipotesis tidak lain adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Dalam kaitannya dengan proses analisa data, maka satu hal yang menjadi tumpuannya adalah model analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Berpedoman pada rancangan yang telah ditentukan pada bab sebelumnya, maka teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi ganda (*multiple regression analysis*). Selanjutnya pelaksanaan analisis data dilakukan dengan bantuan komputer yang menggunakan program paket *SPSS 12.00 for Windows*.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini khususnya hipotesis pertama (1), secara singkat akan disajikan dalam bentuk tabel seperti berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji T dari Analisa Regresi

No	Variabel Bebas yang diuji	t	Sig.t	Kesimpulan
1	Kemampuan Kerja (X ₁)	3.846	0.000	Sangat Signifikan
2	Motivasi Kerja (X ₂)	2.964	0.005	Signifikan

Kesimpulan

Dengan memperhatikan hasil analisis yang berhubungan dengan rumusan masalah dan hipotesa dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut :

- Hasil uji asumsi klasik yang disyaratkan dalam model analisis regresi berganda telah terpenuhi dan memenuhi persyaratan penerimaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang tersedia memiliki kecocokkan / kesesuaian antara model yang dipakai dengan sifat data yang dianalisis.
- Hasil pembuktian **hipotesis pertama** yang diajukan dalam penelitian ini diterima oleh karena signifikansi (probabilitas) yang menyertainya lebih kecil dari 5 % ($p < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan pada Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maksud dari pengertian tersebut adalah baik-buruknya Kinerja Karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja karyawan.
- Hasil pembuktian **hipotesis kedua** yang diajukan dalam penelitian ini diterima oleh karena signifikansi (probabilitas) yang menyertainya lebih kecil dari 5 % ($p < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maksud dari pengertian tersebut adalah baik-buruknya Kinerja Karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja karyawan.
- Hasil pembuktian **hipotesis ketiga** yang diajukan dalam penelitian ini diterima oleh karena signifikansi (probabilitas) yang menyertainya lebih kecil dari 5 % ($p < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan pada Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maksud dari pengertian tersebut adalah baik-buruknya Kinerja Karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh Kemampuan dan Motivasi Kerja karyawan.
- Secara simultan kontribusi yang diberikan oleh Kemampuan dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55,2%, sehingga masih terdapat 44,8% yang menjadi peluang bagi prediktor lain yang dapat memberikan pengaruh bagi Kinerja Karyawan. Secara parsial kontribusi dari Kemampuan sebesar 55,93%. Sedangkan kontribusi dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,07% .

Daftar Pustaka

- Abraham Sperling .1967.*Psychology Made Simple*,The Publisher W.H. Allen & Co.,Ltd.London.
- Agarwal,R.D.1982. *Organizing and Management*.Mc Graw-Hill Publishing Company,New Delhi.
- Akbar ,Ali.2005. *SPSS 13.0 Menggunakan SPSS Bagi Peneliti Pemula*. Penerbit M2S.Bandung.
- Annen,Hubert, lic. phil. Barbara Kamer & cand. phil. Melanie E. Bellwald .2005. *How to measure achievement motivation? An explorative study to measure achievement motivation in a selective Assessment Center. Journal of Personality and Social Military Academy at ETH Zurich, Switzerland* .
- Arikunto,Suharsimi.1997.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ke-8,Rineka Cipta.Yogyakarta.
- As'ad, Moh. 1996. *Psikologi Industri* (Edisi Keempat, Cetakan Kedua). Yogyakarta.
- David,Keith,and Newstrom,W.,John.1989.*Human Behavior At Work*.McGraw-Hill International.
- Daryatmi. 2000. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar*. Tesis Magister Manajemen UII. Yogyakarta.
- Dessler, Garry. 1997. *Human Resource Management: Appraising Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, James L.,et.al.1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I. Alih Bahasa : Ir. Nunuk Adiarni,MM., Binarupa Aksara.Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi & Motivasi ; Dasar-dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Karno, 2001. *Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu .2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya .Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu .2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama .Bandung.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- McClelland, David. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey. Van Nonstrand Company, Inc.
- Nawawi, Handari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis yang Kompetitif)*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. 2003, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Versi 10 ; Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta
- Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian - Penelitian Administrasi*, Alfabeta. Bandung.
- Thomas C, Alewine, 2002, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja Performance" (Ed), Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*, hal 224 – 249, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo-Kelompok Gramedia.