

## **Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan AJB BUMIPUTERA Cabang Kudus**

ERIKA DITYA MASANGGARA  
TANTRI WIDIASTUTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala  
Jalan. Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang  
e-mail: ditya.masanggara@gmail.com

**Diterima 3 Januari 2014; disetujui 21 Februari 2014;**

***Abstract.** The purpose of this research was to know the influence of motivation and ability on employee performance at AJB BUMIPUTERA Kudus branch. The populations in the research were 70 respondents. The analysis instrument used in this research was multiple linear regression. The result showed that there was significant influence of motivation and ability on employee performance in AJB BUMIPUTERA Kudus branch. Coefficient of determinacy of the two independent variables of 0,669 means that the variation of the two independent variables in explaining the performance of 66,90 %, while the rest (100 % - 66,90 % = 33,1 %) is explained by other variables which are not mentioned in this research.*

***Keywords :** motivation, ability and performance*

### **PENDAHULUAN**

**Latar Belakang.** Menciptakan SDM yang handal dalam menghadapi tantangan teknologi, kenyamanan dalam bekerja, bermartabat dan berkeadilan didalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan. Untuk menghadapi situasi tersebut analisis pekerjaan Sumber Daya Manusia harus dilaksanakan secara profesional, karena akan berpengaruh secara langsung terhadap keberhasilan perusahaan. (Rivai, Sagala, 2009). Keberhasilan perusahaan tentu saja dihasilkan oleh keberhasilan individu-individu yang ada dalam perusahaan yaitu karyawan yang dimiliki. Oleh karena itu kinerja perusahaan akan ditentukan oleh kinerja karyawan secara individu.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya

memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya (Rivai, Sagala, 2009).

Bagi AJB BUMIPUTERA cabang Kudus yang telah berkiprah dalam membangun bangsa khususnya di bidang jasa asuransi jiwa, kinerja AJB Bumi Putra juga sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya. Dari data yang didapatkan, kinerja perusahaan mengalami penurunan sehingga tidaklah seperti yang diharapkan oleh pimpinan. Premi

masuk yang dihasilkan karyawan tidak stabil, target. Data fluktuasi tersebut dipaparkan naik turun atau fluktuatif dan tidak sesuai dalam tabel 1.

**Tabel 1**  
Data Premi Tahunan bulan Januari – Oktober 2012  
AJB BUMIPUTERA cabang Kudus

No.	Bulan	Pemasukan/premi (dalam rupiah)	Target premi (dalam rupiah)
1	Januari	1.082.718.000	1 Milyar
2	Februari	923.488.000	1 Milyar
3	Maret	873.154.000	1 Milyar
4	April	893.183.000	1 Milyar
5	Mei	1.147.739.000	1 Milyar
6	Juni	890.483.000	1 Milyar
7	Juli	1.147.739.000	1 Milyar
8	Agustus	909.745.000	1 Milyar
9	September	884.945.000	1 Milyar
10	Oktober	1.300.000.000	1 Milyar

Sumber : AJB BUMI PUTERA cabang Kudus

Tabel 1 menunjukkan bahwa premi masuk pada awal tahun 2012 bulan Januari sampai Oktober fluktuatif dan bahkan ada yang tidak mencapai target. Kinerja karyawan yang tidak mencapai target bisa disebabkan oleh banyak hal baik eksternal (pelanggan, dan pesaing), maupun internal (dalam diri karyawan). Penelitian ini meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari sisi internal yaitu motivasi dan kemampuan karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat diketahui apakah motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di AJB BUMIPUTERA.

**Tujuan Penelitian.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik seberapa besar pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pada karyawan AJB BUMIPUTERA cabang Kudus. Hasil penelitian akan sangat berguna bagi manajemen untuk pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

## TINJAUAN TEORETIS

**Kinerja (Y).** Menurut Smith dalam Sedarmayanti (2001), menyatakan bahwa *per-*

*formance* atau kinerja adalah bahwa hasil atau keluaran dari suatu proses. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (L.A.N,1992) dalam (Sedarmayanti, 2001). Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Sementara menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja adalah hasil dari *ability* (kemampuan) dikalikan dengan *effort* (usaha) dikalikan dengan *support* (dukungan). Kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada. Menurut Ruky (2002), istilah manajemen kinerja adalah peng-Indonesia-an dari *performance management*. Kadang-kadang ada juga perusahaan yang menggunakan istilah *managing employee performance*, tetapi terjemahannya yang lebih tepat dari kata *managing* adalah sebenarnya memajemeni, sehingga *managing employe performance* seharusnya

berarti mememanajementi prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009) Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai peranya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

**Motivasi (X1).** Motivasi merupakan suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan suatu (Sedarmayanti, 2001). Menurut Bernard dan Gary dalam (Sedarmayanti, 2001) motivasi juga didefinisikan sebagai “Kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”. Menurut Rivai dan Sagala (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul (Mathis dan Jackson, 2001).

**Kemampuan (X2).** Kemampuan adalah suatu penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. *Ability* (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak (Hasibuan, 2002).Kemampuan (*ability*) pada hakikatnya kemampuan karyawan yang terdiri dari potensi (*intelligence quotiens*) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)* artinya karyawan yang memiliki *intelligence quotiens* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya maka ia akan mencapai kinerja yang diharapkan

(Mangkunegara, 2009). *Ability* (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak (Hasibuan, 2002). Sedangkan menurut Robbins dalam (Ardana,Mujiati,Sriathi, 2009) kemampuan adalah suatu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan.

**Hubungan Motivasi Dan Kemampuan Dengan Kinerja.** Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja (P) adalah hasil dari *ability* (kemampuan) (A) dikalikan dengan *effort* (usaha) (E) dikalikan dengan *support* (dukungan) (S) ( $P = A \times E \times S$ ). Kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada. Bagaimana kinerja seseorang tergantung pada 3 faktor : kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut. Faktor pertama, kemampuan alami, yang melibatkan pemilihan orang dengan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan. Faktor kedua usaha yang telah dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh banyak masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif, dan rancangan pekerjaan. Faktor ketiga, yaitu dukungan organisasi, termasuk pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Menurut Mitchell dalam (Sedarmayanti, 2001) menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu *Quality of Work, Promptness, Initiative, Capability, Communication*. Kelima aspek tersebut dapat dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Disamping itu, dikatakan pula bahwa untuk

mengadakan pengukuran terhadap kinerja, ditetapkan:  $Performance = ability \times motivation$ .

Berdasarkan uraian diatas diduga bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kemampuan dengan kinerja. Artinya jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi. Sehingga karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang memadai maka akan lebih mudah dalam pencapaian kinerjanya.

**Penelitian Terdahulu.** Penelitian pertama dilakukan Dewi (2006) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cabang Rengat”. Metode yang digunakan adalah analisa verifikatif. Dalam penelitian ini juga digunakan pendekatan analisis deskriptif dalam kurun waktu tahun 2005 s/d 2006 yang diselidiki sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan cara sensus karena semua subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cabang Rengat, yang terdiri dari 67 karyawan. Alat analisis

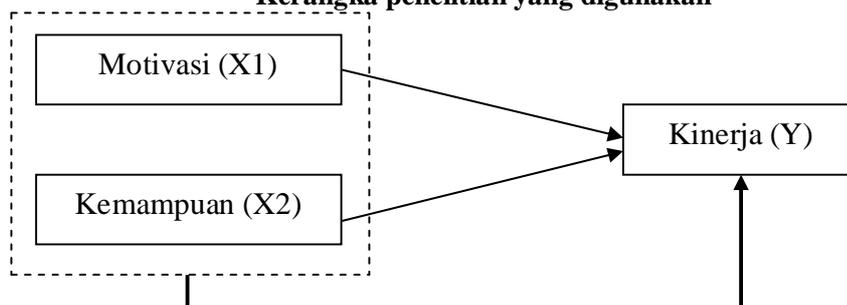
yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kemampuan dan motivasi secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan variabel bebas secara parsial paling dominan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja adalah variabel motivasi.

Rahardjo (2005) melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan bank Central Asia”. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode survei dengan analisis korelasional, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja, budaya kerja dan kemampuan numeric secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan lebih berarti jika ada upaya peningkatan motivasi kerja, perbaikan budaya kerja dan peningkatan kemampuan numeric karyawan.

**Kerangka Teoretis.** Kerangka teoretis yang di acu didalam penelitian ini adalah Rivai dan Sagala (2009). Dengan demikian kerangka teoretis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut pada Gambar 1.

**Gambar 1**

**Kerangka penelitian yang digunakan**



Sumber : Rivai dan Sagala (2009)

**Hipotesis.** Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja pada karyawan di AJB. BUMIPUTRA Cabang Kudus.

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif signifikan kemampuan terhadap kinerja pada karyawan di AJB. BUMIPUTRA Cabang Kudus.

Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi dan Kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja pada

karyawan di AJB. BUMIPUTRA Cabang Kudus.

## METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian.** Dalam penelitian ini menggunakan *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan atau menyoroti hubungan antara variabel-variabel atau hipotesis yang uraiannya bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2001).

**Definisi Operasional.** Merupakan penjabaran suatu variabel kedalam indikator-indikator. Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur variabel tersebut adalah sebagai berikut :

**Kinerja (Y).** Indikator kinerja sebagai berikut : (a) Bersedia mengerjakan semua tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan (lembur jika diperlukan), (b) Bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan (menyusun, menyerahkan laporan), (c) Mentaati aturan tata tertib yang ditetapkan perusahaan (tepat waktu, tidak bolos, tidak terlambat).

**Motivasi (X1).** Adapun indikator pengukuran motivasi adalah sebagai berikut : (a) Sikap karyawan terhadap pekerjaan, (b) Nilai-nilai positif yang dimiliki karyawan.

**Kemampuan (X2).** Adapun indikator pengukur kemampuan adalah sebagai berikut : (a) kemampuan kecerdasan (kemampuan intelektual), (b) Kemampuan ketrampilan (kemampuan fisik), (c) kemampuan kerjasama (kemampuan intelektual), (d) kemampuan kecekatan (kemampuan fisik).

**Populasi Dan Sampel.** Dalam penelitian ini adalah karyawan AJB BUMIPUTRA cabang Kudus yg berjumlah 70 orang. Sampel adalah populasi itu sendiri, karena yang diteliti semua karyawan AJB BUMIPUTRA cabang Kudus yang berjumlah 70 orang.

**Teknik Pengambilan Sampel.** dalam penelitian ini menggunakan metode sensus

atau penelitian populasi, menurut Arikunto (2002) penelitian populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Oleh karena itu subyeknya meliputi semua yang terdapat dalam populasi, sehingga obyek pada populasi diteliti kemudian hasilnya di analisis, disimpulkan dan kesimpulannya itu berlaku untuk seluruh populasi.

**Jenis Data.** Jenis data penelitian ini yang digunakan adalah data subyek (*Self-Report Data*) yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

**Sumber Data.** Dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan pada AJB BUMIPUTRA cabang Kudus, mengenai motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, misalnya dari perpustakaan secara literatur-literatur, buku, dan lainnya.

**Teknik Pengumpulan Data.** Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui permintaan keterangan kepada pihak yang memberikan jawaban, yang diajukan melalui kuisoner yang sudah peneliti sediakan.

**Teknik Analisis Data.** Di dalam penelitian ini digunakan dua analisis yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif. karena kesimpulan penelitian disajikan dalam angka-angka (kuantitatif) dan diuraikan dalam kata-kata (kualitatif).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Uji Reliabilitas.** Merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan *indicator* dari *variable*. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data dengan rumus *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2005). Adapun

rumus penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (r - 1) k}$$

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item per variable X

r = Mean korelasi antar item

Kuesioner dikatakan reliable apabila nilai r Cronbach alpha > 0,60. Nunnally (1967)

dalam Ghozali (2001). Dari data perhitungan SPSS 16.0 diperoleh bahwa nilai r hitung untuk Kinerja (Y) =0,732; Motivasi (X<sub>1</sub>)= 0,624; Kemampuan (X<sub>2</sub>)= 0,838; semuanya lebih besar dari  $\alpha$  standar (0,60). Hal ini menunjukkan bahwa semua data kuesioner tersebut adalah reliabel dan layak untuk diuji lebih lanjut.

**Tabel 2**  
**Hasil Perhitungan Reliabilitas Indikator Pertanyaan**

Variabel	$\alpha$ Hitung	$\alpha$ Standar	Keterangan
Kinerja (Y)	0,732	0,60	Reliabel
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,624	0,60	Reliabel
Kemampuan (X <sub>2</sub> )	0,838	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2014

**Uji validitas.** Digunakan untuk menguji indikator-indikator dari variabel Kinerja (Y); Motivasi (X<sub>1</sub>); Kemampuan (X<sub>2</sub>); dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, kemudian hasilnya dibandingkan dengan tabel r kritis yang ketentuannya sebagai berikut:

Apabila r hitung > r tabel, maka indikator dinyatakan valid  
Apabila r hitung < r tabel, maka indikator dinyatakan tidak valid

r tabel = 0,235 (sampel=70,  $\alpha$  =5%)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,235) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan kuesioner bisa segera disebarakan untuk kemudian diuji dengan analisa data berikutnya. Adapun hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Perhitungan Validitas Indikator Pertanyaan**

No.	Variabel dan indikatornya	r hitung	> atau <	r tabel	Keterangan
1	Kinerja (Y)				
	• Y1	0,642	>	0,235	Valid
	• Y2	0,709	>	0,235	Valid
	• Y3	0,562	>	0,235	Valid
2	Motivasi (X1)				
	• X1.1	0,387	>	0,235	Valid
	• X1.2	0,387	>	0,235	Valid

No.	Variabel dan indikatornya	r hitung	> atau <	r tabel	Keterangan
3	Kemampuan (X2)				
	• X2.1	0,764	>	0,235	Valid
	• X2.2	0,841	>	0,235	Valid
	• X2.3	0,788	>	0,235	Valid
	• X2.4	0,762	>	0,235	Valid

Sumber : Data yang diolah 2014

**Tabel 7**  
**Pengujian Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.610			1.003	
	X1	.151	.089	.127	1.690	.096	.849	1.178
	X2	.586	.057	.788	10.198	.000	.849	1.178

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS versi 16.0 yang diolah

### Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  memiliki kelemahan yaitu nilai  $R^2$  akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan angka adjusted  $R^2$ .

Besarnya nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,669 yang artinya variabel independen  $X_1$ , dan  $X_2$ , dapat menerangkan variabilitas sebesar 66,9% dari variabel dependen Y. Sedangkan sisanya 33,1% (100%-66,9%) di jelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan tabel 7, maka di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,610 + 0,151X_1 + 0,586X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,610 menyatakan bahwa jika variabel independen yaitu  $X_1$ ,

dan  $X_2$ , dianggap konstan maka Y sebesar 1,610.

2. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,151 menyatakan bahwa setiap perubahan  $X_1$  sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap (konstan), maka Y akan naik sebesar 0,151 satuan.

3. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,586 menyatakan bahwa setiap perubahan  $X_2$  sebesar 1 satuan sedangkan variabel lain tetap (konstan), maka Y akan naik sebesar 0,586 satuan.

**Pengujian Hipotesis.** Dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar keandalan koefisien regresi dan bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel independen yaitu  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Y.

**Pengujian hipotesis secara parsial / Uji t.** Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Dari hasil print out SPSS diperoleh hasil t hitung 1,690 dengan nilai signifikan sebesar 0,096. Karena nilai t hitung berada pada daerah penerimaan  $H_0$ ,  $1,690 < t$  tabel 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0,096 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha$ ) maka

kesimpulan  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil print out SPSS diperoleh hasil t hitung 10,198 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung berada pada

daerah penolakan  $H_o$ ,  $10,198 > t$  tabel 1,996 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha$ ) maka kesimpulan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kemampuan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 10**  
**Uji Hipotesis secara Simultan / Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.342	2	69.671	70.802	.000
	Residual	65.930	67	.984		
	Total	205.271	69			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS versi 16.0 yang diolah

**Pengujian Hipotesis secara Simultan / Uji F.** Dari hasil print out SPSS diperoleh hasil F hitung 70,802 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai F hitung  $70,802 > F$  tabel 3,13 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha$ ) maka kesimpulan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y).

**Pembahasan.** Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada variabel independen yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial dan simultan terhadap Y dengan menggunakan SPSS versi 16.0, maka diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,151 dan arah koefisien regresi adalah positif, artinya mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,096 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha$ ) (t hitung  $1,690 < t$  tabel 1,996). Hal ini menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA cabang kudas. Secara teoretis menyatakan motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini fakta yang ada

menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA cabang Kudus, fakta yang peneliti temukan sebagai berikut :

- a. Karyawan tidak mempersoalkan masalah motivasi karena telah sesuai dengan harapan, baik motivasi internal maupun external. Gaji karyawan sudah di atas Upah Minimum Regional, rata-rata suami atau istri karyawan juga bekerja jadi kebutuhan tercukupi dan harapan terpenuhi.
- b. Karyawan tampaknya percaya dan puas dengan apa yang dikelola perusahaan perihal manajemen Sumber Daya Manusia, baik secara individu maupun organisasi, sehingga pekerjaan apapun yang diberikan karyawan akan terpenuhi motivasi kerjanya. Insentif dan bonus karyawan diberikan sesuai jabatan dan target kemampuan yang telah dicapai jadi karyawan merasa diperlakukan adil, tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan yang lain. Sesuai dengan teori Abraham Maslow dalam (Mathis, Jackson, (2001), menyatakan bahwa sampai kebutuhan yang paling mendasar cukup dipenuhi, seseorang tidak akan mengusahakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih

tinggi. Jadi dalam keadaan ini motivasi kurang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini kurang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspa Dewi (2006) dan penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2005) yang menghasilkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) variabel kemampuan ( $X_2$ ) sebesar 0,586 dan arah koefisien regresi adalah positif, artinya mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha$ ) ( $t$  hitung 10,198 >  $t$  tabel 1,996). Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA cabang Kudus, jika kemampuan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika kemampuan karyawan tidak memadai maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002) kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Puspa (2006) dan penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2005) dimana kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3. Nilai koefisien regresi ( $\beta_3$ ) motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) secara simultan

terhadap kinerja (Y) diperoleh sebesar 1,610 dan arah koefisien regresi adalah positif, artinya mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 ( $\alpha$ ) ( $F$  hitung 70,802 >  $F$  tabel 3,13). Hal ini menjelaskan bahwa motivasi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA cabang Kudus, jika karyawan termotivasi dan memiliki kemampuan kerja yang baik dan memadai maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian juga sebaliknya jika seorang karyawan tidak termotivasi dan tidak memiliki kemampuan kerja yang memadai maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Mitchell dalam (Sedarmayanti, 2001) dikatakan pula bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja, ditetapkan : *“Performance = ability x motivations”*

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2006) dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cabang Rengat”. Dimana hasil penelitian kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Besarnya tingkat pengaruh antara variabel independen motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 66,9%. Sedangkan sisanya 33,1% (100% - 66,9%) kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain.

## PENUTUP

**Kesimpulan.** Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan, dan untuk menjawab hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa apapun motivasi yang dimiliki oleh karyawan, kinerjanya tetap baik.
- b) Kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kemampuan karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika kemampuan karyawan tidak memadai maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- c) Faktor motivasi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan, jika karyawan termotivasi dan memiliki kemampuan yang baik maka kinerja akan meningkat demikian sebaliknya jika seseorang karyawan tidak termotivasi dan tidak memiliki kemampuan yang baik maka kinerja karyawan akan menurun.

**Saran.** Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diberikan saran sebagai berikut :

1. Kemampuan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan karyawan, agar pengetahuan dan ketrampilan karyawan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan perusahaan. Hal ini bisa dilakukan melalui kebijakan batas minimal pendidikan dan pelatihan khusus terutama pada karyawan baru.
2. Untuk ke depan perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai variabel- variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan,

karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun penelitian lanjutan tersebut juga untuk menguatkan dan membuktikan teoretis selain dari Rivai dan Sagala, misalnya teoretis dari Mathis dan Jackson, Mangkunegara dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati, Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Rineka Cipta : Jakarta.
- Dewi. 2006. Pengaruh Kemampuan dan Moyivasi Terhadap Kinerja Karyawam: (Studi Kasus Pada PT. BRI cabang Rengat). *Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI/ Vol 6/No.6/Nov2006*.
- E, Setiawan, 2005, *Metodologi Bisnis*, Yayasan Widya Manggala Indonesia : Semarang  
Id.m.wikipedia.org, 9/5/2014.
- Hasibuan .H.Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara : Jakarta.  
Id.m.wikipedia.org, 9/5/2014.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mathis, Robert L Dan John H. Jackson. 2001. *Human Resource Management Edisi 10*. Salemba Empat : Jakarta
- Rivai, Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robins, Stephen P Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior Edisi Kedua belas, jilid I*. Penerbit Salemba empat : Jakarta.
- Rahardjo. 2005. Analisis Kinerja Karyawan: (Studi Pada Karyawan bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia). *Jurnal Manajemen/Th.IX/01/Feb/2005*.
- Ruky, Akhmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management system)*. PT SUN, Jakarta

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju : Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika aditama : Bandung.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta : Bandung.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Akutansi*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* : PT Raja Grafindo. Jakarta.