

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang)

Dito Wahyutomo
Taher Al Habsji
M. Djudi Mukzam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya,
Malang
Email: ditowahyutomo@yahoo.com

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan secara umum motivasi karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang bagus. Hal perlu ditingkatkan adalah hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Kemampuan kerja karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang secara umum baik. Hal yang perlu ditingkatkan adalah karyawan harus lebih cekatan dalam bekerja dan mampu bekerja dibawah tekanan. Dari analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi $Y = 0,382 + 0,255X_1 + 0,658X_2$. Nilai R square sebesar 0,583 atau 58% menunjukkan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja yang digunakan dalam persamaan regresi linier berganda secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 58%, sisanya 42% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diketahui variabel motivasi kerja, variabel kemampuan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja yang diketahui melalui signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Melalui pengujian secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel prestasi kerja yang ditunjukkan sig.t sebesar 0,043 lebih kecil dari α 0,05. Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan sig. t sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Prestasi kerja

Abstract

The present research showed that the employees motivation of the Bank Mandiri - Micro Banking of Malang district was good and the motivation could be excellent if relationships between employees and superiors were improved . The employee abilities were good, but it would be more better if the employees deft in work and are able to work under pressure. Multiple linear regression analysis resulted in regression equation $Y = 0.382 + 0.255 X_1 + 0.658 X_2$. The R-square value of 0.583 or 58% indicated that work motivation and workability jointly contribute to the performance variables by 58% while the remaining 42 % is the contribution of the other variables that are not included in this study. Simultaneous hypothesis testing showed that both the work motivation and the work ability significantly affect job performances indicated by F significance of 0.000 ($\alpha < 0.05$). Through partial testing, work motivation variables partially affect on job performance variable is shown through sig.t of 0.043 ($\alpha < 0.05$). Work ability partially affect on work performance are indicated by sig. t of 0.000($\alpha < 0.05$).

Keywords: work motivation, workability, job performance

PENDAHULUAN

Bank Mandiri telah mencatat laba Rp. 15,5 triliun rupiah di tahun 2012, suatu prestasi yang luar biasa. Pertumbuhan penyaluran kredit itu mendorong peningkatan aset menjadi Rp 635,6

triliun dari Rp 551,9 triliun pada Desember 2011. Kenaikan penyaluran kredit ini terjadi di seluruh segmen bisnis, dengan pertumbuhan tertinggi terutama pada segmen mikro yang tumbuh mencapai 62,4 persen menjadi Rp 19 triliun pada

2012. Jumlah nasabah kredit mikro juga meningkat pesat menjadi 315,4 ribu nasabah dari 189 ribu nasabah di tahun 2011. Sementara itu, kredit yang tersalurkan untuk segmen usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mencatat pertumbuhan sebesar 63,5 persen menjadi Rp 54,7 triliun (Bank Mandiri, 2013).

Pertumbuhan di segmen mikro ini tidak terlepas dari motivasi dan kemampuan di seluruh jajaran Mandiri untuk menggapai prestasi kerja. Ini menjadi isu strategis dari organisasi yang harus dipelajari dan diungkap. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora (1999:5), manajemen sumberdaya manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja”. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumberdaya tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, pengembangan informasi, tersedianya modal, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam setiap perusahaan saat ini semakin banyak dituntut tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tinggi disegala bidang. Masalah manajemen sumber daya manusia adalah hal yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diterapkan. Tujuan tersebut tidak akan dapat tercapai bila para karyawan tidak melakukan tugasnya dengan baik dan benar.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan. Selain itu tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumberdaya yang potensial dan sangat strategis peranannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan keinginan dalam melakukan suatu kegiatan. Motivasi selalu mendapat perhatian dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan

seseorang dalam mencapai tujuannya. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Kemampuan merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan seseorang dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masadepan dalam tatanan kehidupan bermasyarakat.

Prestasi kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Prestasi kerja secara umum dipengaruhi dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut motivasi. Daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain diluar dirinya.

Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang, merupakan salah satu objek penelitian yang bergerak di bidang pembiayaan mikro. Konsekuensi yang harus dipahami oleh semua pihak yang ada dalam perusahaan adalah adanya pemahaman bahwa prestasi kerja karyawan tergantung dari motivasi dan kemampuan. Oleh karena itu, hal-hal yang berkaitan dengan motivasi dan kemampuan perlu diperhatikan oleh perusahaan yang bersangkutan, agar terwujudnya suatu prestasi kerja karyawan yang diinginkan, yang nantinya akan berdampak positif bagi perusahaan.

Permasalahan berdasarkan latar belakang yang tertulis di atas adalah sebagai berikut :

Bagaimana gambaran motivasi kerja, kemampuan kerja, serta prestasi kerja karyawan pada Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang ? Apakah variabel motivasi kerja, dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ? Apakah variabel motivasi kerja, dan kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ?

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, kemampuan dan prestasi kerja di Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja, dan kemampuan secara simultan terhadap prestasi

kerja. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja, dan kemampuan secara parsial terhadap prestasi kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah “pengembangan sikap, tanggung jawab, individu melakukan inovasi yang disebabkan oleh perubahan iklim kerja yang membutuhkan reaksi kapasitas dan kemampuan untuk mencapai sukses”. (Peter dan Meenakhshi 2004:814). Motivasi merupakan “cerminan antara perilaku individu didalam menyerap budaya organisasi dengan perstasi kerja. Cerminan ini menghasilkan perilaku individu yang diperoleh melalui suatu proses motivasi”. (Mcshane dan Glinow 2000:45)

“Motivasi merupakan kondisi internal yang menyebabkan hasil yang dicapai menjadi menarik. Terdapat tiga elemen motivasi yang saling berinteraksi dan berhubungan (Hersey dan Blanchard 1998:32), yaitu :

- a) Kebutuhan, yaitu sesuatu yang tercipta karena adanya ketidakseimbangan, dapat bersifat fisik atau psikologis;
- b) Dorongan, lebih bersifat ‘berorientasi pada aksi’ (*action-oriented*);
- c) Insentif, merupakan akhir dari siklus motivasi”.

Pengetahuan mengenai arti pentingnya motivasi sering dibicarakan oleh banyak orang. Seiring dengan perubahan waktu, motivasi terus memainkan peran dalam kehidupan sehari-hari. Motivasi timbul karena interaksi individu dengan situasi tertentu, sehingga bisa terjadi, adanya perbedaan dalam dorongan motivasional dasar dari setiap individu. Jadi, hendaknya diingat bahwa tingkat motivasi berbeda antar individu. Motivasi didalam diri seorang tidak sama pada saat yang berlainan. Robbins (2008:238) menyatakan bahwa “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”. Menurut Gibson (1999:67) motivasi adalah “kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk menumbuhkan dan mengarahkan perilaku”. Afnan (1996:42) mengatakan bahwa “beragam tugas manajer yang paling sulit untuk dilaksanakan adalah bagaimana memotivasi bawahan agar mereka bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Kesulitan itu timbul karena motivasi itu sendiri sifatnya abstrak dan tidak dapat berlaku secara umum pada setiap individu. Suatu perlakuan tertentu yang berhasil meningkatkan

motivasi seseorang pada waktu tertentu belum tentu berhasil apabila diterapkan kepada orang lain pada tempat dan waktu yang berbeda. Hal inilah yang menimbulkan dilema individu”. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada didalam diri seseorang sebagai bagian dari upaya yang berkemampuan mendorong dan menimbulkan, serta mengarahkan kepada perilaku kearah tujuan yang ingin dicapai.

Kemampuan

Robbins, (2008:72) menyatakan, “Kemampuan mengacu pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Gibson (1999:68) menyatakan “kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari), yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental ataupun fisik. Kemampuan sebagai kapasitas / sifat individu yang dibawa sejak lahir atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan. Kemampuan merupakan pengetahuan seseorang dan keterampilannya menerapkan pengetahuannya”. Woods *et al* (1998:88) menyatakan “kemampuan merupakan kapasitas untuk melaksanakan berbagai tugas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu. Dengan demikian, secara umum kemampuan dapat diartikan sebagai kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya”.

Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (1993:120) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah “cara mengukur kontribusi individu (karyawan) terhadap organisasi tempat mereka bekerja”. Selanjutnya Porter (1987:92) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah “sebuah gambaran sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan dari seseorang atau kelompok. Prestasi kerja merupakan gambaran sistematis atas individu atau kelompok mengenai prestasinya dalam pekerjaan dalam waktu tertentu dan potensinya untuk berkembang. Prestasi kerja adalah suatu akses tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Hasibuan (1999:76) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
2. Diduga ada pengaruh antara variabel Motivasi kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan kuantitatif. Setelah itu dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara motivasi dan kemampuandengan prestasi kerja karyawan di Bank Mandri Mikro Banking Distrik Malang. Dalam pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota yang berjumlah 72 karyawan digunakan sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiono (2008:206) menyatakan bahwa “yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dan distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan diedit dan ditabulasikan kedalam tabel, kemudian pembahasan data disajikan ke dalam bentuk angka serta mean dan persentase, sehingga dapat diketahui keadaan yang sebenarnya dari masing-masing variabel tersebut”.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda. Regresi berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (X) terhadap pengaruh variabel terikat (Y) secara serempak. Dari pengertian diatas, maka koefisien regresi berganda menurut Hasan

(2008:74) dapat dihitung berdasarkan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (variabel yang diduga)

X_1 dan X_2 = Variabel bebas I dan II

a = Konstanta atau *Intercept*

b_1 = Koefisien regresi

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan menggunakan uji statistik F.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan menggunakan uji statistik t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu variabel Motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) secara simultan maupun parsial. Hasil pengujian analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.	r ²	Keterangan
Konstanta	0,377	0,393	0,959	0,341		
X1	0,259	0,113	2,296	0,025	0,354	Ho ditolak
X2	0,650	0,104	6,275	0,000	0,556	Ho ditolak
R	= 0,767					
R Square	= 0,589					
Adjusted R Square	= 0,577					
F hitung	= 49,367					
Sig. F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber: Data Primer diolah, tahun 2013

- a. Dari hasil perhitungan diketahui nilai R (koefisien korelasi berganda) sebesar 0,767 yang berarti bahwa hubungan antara semua variabel bebas yaitu, variabel motivasi kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) kuat.

Nilai R Square sebesar 0,589 atau 58,9% menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 58,9%. Sedangkan

sisanya 41,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,377 + 0,259 X_1 + 0,650 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,259 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja (X_1) maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,259 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.
 - 2) Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,650 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kemampuan kerja (X_2) maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,650 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.
- c. Dari nilai Sig F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa signifikansi $F <$ signifikansi α yaitu $0,000 < 0,05$, maka secara bersama-sama variabel motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
- d. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :
- a) Variabel X_1 nilai t_{hitung} sebesar 2,296 dengan nilai sig t sebesar 0,025. Karena sig t $<$ α ($0,025 < 0,05$), maka secara parsial variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y
 - b) Variabel X_2 nilai t_{hitung} sebesar 6,275 dengan nilai sig t sebesar 0,000. Karena sig t $<$ α ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .

Hasil Pengujian Hipotesis

Melalui Tabel 1 dapat diketahui hasil pengujian analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara simultan maupun parsial.

- a. Hasil Pengujian Secara Simultan / Uji F

Uji F / simultan digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga sesuai atau tidak, jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F, diperoleh sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

- b. Hasil Pengujian Secara Parsial / Uji t

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel motivasi kerja (X_1), nilai sig.t yang dihasilkan sebesar 0,025 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dapat diterima (didukung oleh data empiris)
- 2) Pada variabel kemampuan kerja (X_2), nilai sig.t yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dapat diterima (didukung data empiris).

Pembahasan

Dari hasil perhitungan R (koefisien korelasi berganda) sebesar 0,767 yang berarti bahwa hubungan antara semua variabel bebas, yaitu variabel motivasi (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) kuat. Nilai R^2 square 0,589 atau 58,9% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), dan kemampuan kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya yaitu 41,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Adanya variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu dukungan (*support*) yang mencakup pelatihan, peralatan, dan teknologi, pengharapan, manajemen dan rekan kerja.

Pembahasan masing-masing variabel penentu yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Deskriptif

- a. Variabel Motivasi kerja (X_1)

Nilai mean pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 4,13 (tabel 4.7), menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi kerja (X_1) adalah sangat setuju. Namun jika dilihat lebih dalam masih terdapat jawaban responden yang menyatakan cukup setuju dan tidak setuju, pada item ($X_{1,2}$) yang menyatakan mendapatkan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan, 20,8 % menyatakan cukup setuju dan 1,4 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum mendapatkan penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan. Pada item ($X_{1,3}$) yang menyatakan menempati posisi di atas rekan kerja (lebih tinggi) 20,8 % menyatakan cukup setuju dan 2,8 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak ingin mempunyai posisi lebih tinggi dari karyawan yang lain. Pada item ($X_{1,4}$) yang menyatakan tidak dapat bekerja sendiri 20,8 % menyatakan cukup setuju dan 12,5 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang ingin bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain. Pada item ($X_{1,5}$) yang menyatakan mempunyai rekan kerja yang baik untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal 26,4 % menyatakan cukup setuju dan 8,3 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak ingin mempunyai rekan kerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkan lagi motivasi di Bank Mandiri Mikro Banking karena masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa termotivasi pada item ($X_{1,2}$), ($X_{1,3}$), ($X_{1,5}$), ($X_{1,6}$) pada variabel motivasi kerja.

b. Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Nilai rata-rata pada variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 3,91 (tabel 1). Namun jika dilihat lebih dalam masih terdapat jawaban responden yang menyatakan cukup setuju dan tidak setuju, pada item ($X_{2,1}$) yang menyatakan mampu berpikir dan menganalisa lebih cepat 23,6 % menyatakan cukup setuju dan 4,2 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang belum mampu berpikir

dan menganalisa lebih cepat. Pada item ($X_{2,2}$) yang menyatakan mampu bekerja dibawah tekanan 27,8 % menyatakan cukup setuju dan 1,4 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja dibawah tekanan. Pada item ($X_{2,3}$) yang menyatakan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan 22,2% menyatakan cukup setuju dan 2,8 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaannya. Pada item ($X_{2,4}$) yang menyatakan mampu bekerja secara baik meskipun diluar jam kerja 25,0 % menyatakan cukup setuju dan 5,6 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja secara baik jika diluar jam kerja. Pada item ($X_{2,5}$) yang menyatakan mampu bekerja secara cekatan 30,6 % menyatakan cukup setuju dan 0 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja secara cekatan. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkan lagi kemampuan kerja di Bank Mandiri Mikro Banking karena masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa memiliki kemampuan pada item ($X_{2,1}$), ($X_{2,2}$), ($X_{2,3}$), ($X_{2,4}$), ($X_{2,5}$) pada variabel kemampuan kerja.

2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

a. Variabel Motivasi kerja (X_1)

Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karena $\text{sig. } t < \alpha$ ($0,025 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa pengujian signifikan atau H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, semakin baik motivasi maka prestasi kerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika motivasi tidak baik maka prestasi kerja akan menurun. Kebutuhan motivasi di Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang sudah terpenuhi dengan baik, sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Ranti Dyah Mayasari (2005)

dan didukung oleh teori McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W. (1970), Anwar Prabu Mangkunegara (2000), dalam Mangkunegara (2005:76). “yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan prestasi kerja dengan pencapaian kerja. Artinya, pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi dan prestasi kerja tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasinya rendah.

b. Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil uji t , variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) karena $\text{sig.}t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa pengujian signifikan atau H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, semakin baik kemampuan kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika kemampuan kerja tidak baik maka prestasi kerja akan menurun. Kebutuhan kemampuan kerja di Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang sudah terpenuhi dengan baik, sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Zainal Mustofa (2004) dan didukung oleh teori Davis dalam Mangkunegara (2005:13), berpendapat “secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan jenius dengan pendidikannya yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja maksimal”

Dari perhitungan secara simultan pada table 4.12 dapat diketahui Sig F sebesar 0,000 dan α sebesar 0,05, Sig F $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel terikat prestasi kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu

Motivasi kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2).

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh data untuk variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah kemampuan kerja (X_2) yang memiliki t_{hitung} terbesar yaitu 6,275 dibandingkan dengan variabel Motivasi kerja (X_1) sebesar 2,296.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui dalam variabel motivasi kerja (X_1) nilai mean yaitu 4,13 namun masih ada yang menyatakan cukup setuju dan tidak setuju. pada item ($X_{1.2}$) yang menyatakan mendapatkan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan, 20,8 % menyatakan cukup setuju dan 1,4 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum mendapatkan penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan. Pada item ($X_{1.3}$) yang menyatakan menempati posisi diatas rekan kerja (lebih tinggi) 20,8 % menyatakan cukup setuju dan 2,8 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak ingin mempunyai posisi lebih tinggi dari karyawan yang lain. Pada item ($X_{1.5}$) yang menyatakan tidak dapat bekerja sendiri 20,8 % menyatakan cukup setuju dan 12,5 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang ingin bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain. Pada item ($X_{1.6}$) yang menyatakan mempunyai rekan kerja yang baik untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal 26,4 % menyatakan cukup setuju dan 8,3 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak ingin mempunyai rekan kerja yang baik untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkan lagi motivasi di Bank Mandiri Mikro Banking karena masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa termotivasi pada item ($X_{1.2}$), ($X_{1.3}$), ($X_{1.5}$), ($X_{1.6}$). Jadi motivasi karyawan di Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang sudah baik namun yang harus ditingkatkan lagi adalah pada item ($X_{1.2}$), ($X_{1.3}$), ($X_{1.5}$), ($X_{1.6}$) pada variabel motivasi kerja.
2. Pada Variabel Kemampuan kerja (X_2) dapat dilihat nilai mean yaitu 3,91 namun jika dilihat

- pada jawaban responden masih ada yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju. pada item (X2.1) yang menyatakan mampu berpikir dan menganalisa lebih cepat 23,6 % menyatakan cukup setuju dan 4,2 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang belum mampu berpikir dan menganalisa lebih cepat. Pada item (X2.2) yang menyatakan mampu bekerja dibawah tekanan 27,8 % menyatakan cukup setuju dan 1,4 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja dibawah tekanan. Pada item (X2.3) yang menyatakan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan 22,2% menyatakan cukup setuju dan 2,8 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaannya. Pada item (X2.4) yang menyatakan mampu bekerja secara baik meskipun diluar jam kerja 25,0 % menyatakan cukup setuju dan 5,6 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja secara baik jika diluar jam kerja. Pada item (X2.5) yang menyatakan mampu bekerja secara cekatan 30,6 % menyatakan cukup setuju dan 0 % menyatakan tidak setuju. Menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mampu bekerja secara cekatan. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu ditingkatkan lagi kemampuan kerja di Bank Mandiri Mikro Banking karena masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa mampu pada item (X2.1), (X2.2), (X2.3), (X2.4), (X2.5) pada variabel kemampuan kerja.
3. Melalui nilai mean masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi (X1), kemampuan kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) adalah sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja di Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang sudah sangat baik
 4. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kemampuan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).
 5. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), dan kemampuan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Motivasi dan Kemampuan pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Malang sudah baik, sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

6. Variabel motivasi (X1) dan kemampuan (X2) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 58% sedangkan sisanya yaitu 42% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) masih ada kelemahan yaitu pada item (X1.2) karyawan ingin mendapatkan pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan, item (X1.3) karyawan ingin menempati posisi lebih tinggi diatas rekan kerja, item (X1.4) karyawan ingin agar pendapat yang disampaikan dapat menentukan suatu keputusan, item (X1.5) karyawan tidak dapat bekerja sendiri, item (X1.6) karyawan ingin mempunyai rekan kerja yang baik untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. jadi hendaknya pimpinan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang memperhatikan hal-hal tersebut. Karena ini mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang.
2. Variabel kemampuan (X2) masih ada kelemahan yaitu item(X2.1) karyawan mampu berpikir dan menganalisa lebih cepat, item (X2.2) mampu bekerja dibawah tekanan, item (X2.3) mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan, item (X2.4) mampu bekerja secara baik meskipun diluar jam kerja, item (X2.5) mampu bekerja dengan cekatan. Jadi yang harus diperbaiki dan ditingkatkan lagi adalah pada item-item yang telah dijelaskan diatas. Karena item-item tersebut sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) adalah motivasi (X1) maka sebaiknya Bank Mandiri Mikro Banking harus terus berupaya meningkatkan, mempertahankan dan mengoptimalkan motivasi karyawan. Kemampuan (X2) dapat secara efektif dan efisien terlaksana sesuai tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan. Pihak Bank Mandiri Mikro Banking Malang diharapkan

semakin memperhatikan motivasi dan kemampuan, karena melalui pengujian hipotesis, motivasi (X1), dan kemampuan (X2) berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Afnan, E. Troena. (1996). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita, *Disertasi*. Malang : Universitas Brawijaya
- Bernadin, John H. & Joyce E.A. Russel (1997). *Human Resource Managament : an Experiental Approach*. New York : McGraw-Hill
- Gibson James L.; Ivancevich John. M. & Donnely, James. H. Jr. (1999) *Organisasi : Perilaku Struktur, Proses*. Jilid 1. Alih Bahasa : Nunuk Adiarni, MM, Jakarta : Binarupa Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hersey & Blanchard. (1998). *Management of organizational Behaviour: Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: RefikaAditama.
- Mayasari. (2005). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Meshane & Glinow. (2000). *Organizational Behaviour*, Irwin, New York : McGraw-Hill
- Peter, A.C, Smith.,Meenakshi, Sharma, (2004) Developing Personal Responsibility & Leadership Traith In All Your Employees: Part2-Optmally Shaping & Harmonizing Focus, Will and Capability, *Journal Of Management decision*.
- Porter, W. L. ; Lawler, E.E. ; Hackman, R.J. (1987). *Behaviour in Organizations*. Singapore : McGraw-Hills International Edition
- Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 7, VersiBahasa Indonesia, Alih Bahasa : Hudyana Pujaatmaka, Jakarta : Prenhallindo.
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisikedua, Jakarta : STIE YKPN
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : C.V Alfabeta.
- Saraswati, Ratih. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Malang : Universitas Brawijaya
- Wood, J. M.; Wallace, J; Zeffane, R.; Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1998). *Organizational Behaviour An Asia-Pasific Perspective*. Ausralian Edition, Queensland. Australia : Jacaranda Wiley Ltd.
- Zainal, Mustofa. (2004). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.