

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang)

Muhammad Dicky Afifi
Mochammad Al Musadieg
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : dicky_av25@yahoo.com

ABSTRACT

The research entitled "The Influence of Working Ability and Motivation to Job Performance" conducted on employees in PR.Sejahtera Abadi Malang aims to explain the influence of variables Working Ability Employees and Motivation Employees simultaneously and partially to Job Performance Employees. The research method used is explanatory research, by using questionnaire as to collect data from 71 employees in PR.Sejahtera Abadi Malang. Data analysis used in this research is descriptive analysis and multiple regression using SPSS for windows. The multiple linear regression analysis showed that simultaneously and partially Working Ability Employees and Motivation Employees has a significant influence on Job Performance Employees. This is shown by the results obtained using simultaneous test of significance F value of 0,000 is less than α of 0,05 ($0,000 < 0,05$). This is shown by the results obtained using partially test of significance t value of 0,000 is less than α of 0,05 ($0,001 < 0,05$). Partially results Motivation variables has the highest beta coefficient of 0,481.

Keyword : Working Ability Employees, Motivation Employees and Job Performance Employees

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja” yang dilakukan kepada karyawan PR.Sejahtera Abadi Malang ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Kemampuan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarikan kepada 71 karyawan di PR.Sejahtera Abadi Malang. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS for Windows*. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Kemampuan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji parsial untuk Kemampuan Kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,481.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Simamora dalam Sutrisno (1997:5) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen sumber daya manusia akan membuat kegiatan organisasi menjadi lebih efektif. Organisasi akan mengalami perubahan jika di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki kualitas, oleh karena itu keberadaan tenaga kerja pada organisasi memiliki posisi yang vital.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, oleh karena itu pihak manajemen sudah sewajarnya memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing dan mereka mempunyai peranan penting dalam organisasi karena mereka merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha. Selain itu tidak bisa dipungkiri lagi bahwa manusia adalah sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam organisasi.

Kemampuan dalam bekerja merupakan hal mutlak yang dibutuhkan dalam melakukan kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan akan percuma jika karyawan tidak ditempatkan pada keahliannya dalam bekerja. Memberikan tempat yang tepat dalam pekerjaan dengan kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Robbins dan Judge (2008:57) berpendapat bahwa kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Berdasarkan hal tersebut maka kemampuan karyawan yang sesungguhnya akan terlihat secara keseluruhan, dan juga terlihat tingkat kemampuan kerja karyawan. Tingkat kemampuan kerja karyawan yang terlihat akan menggambarkan bagaimana hasil dari prestasi kerja tiap karyawan. Kemampuan kerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan terutama untuk menjawab tuntutan perusahaan, dimana saat ini semua akan berubah sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin beragam dan dinamis, dan juga ketidakpastian masa depan dalam kehidupan masyarakat.

Motivasi merupakan dorongan dari tiap individu yang dapat menumbuhkan rasa keinginan dalam melakukan kegiatan. Motivasi ini adalah sesuatu yang selalu di perhatikan oleh manajer karena dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan berdampak bagi perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Prestasi kerja setiap karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena tiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Secara umum pengertian dari prestasi kerja dalam organisasi itu sendiri adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan.

PR.Sejahtera Abadi Malang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan rokok dan terletak di Jalan Wendit Barat No.60 Desa Mangliawan Malang. Produk yang dihasilkan oleh PR.Sejahtera Abadi Malang adalah produk rokok yang dikenal oleh masyarakat dengan merek rokok Ares. Pemilihan lokasi penelitian di PR. Sejahtera Abadi Malang karena disini mengutamakan kemampuan kerja dari tiap karyawan, hal ini terlihat dari proses seleksi masuk perusahaan. PR. Sejahtera Abadi Malang juga menerapkan sistem pelatihan selama 2 minggu bagi karyawan baru, selanjutnya karyawan akan diangkat menjadi karyawan kontrak. Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan 3 bulan sekali menjelang akhir kontrak, hal ini digunakan untuk kenaikan upah dan jabatan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, sejauh ini belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PR.Sejahtera Abadi Malang. Inilah yang mendasari ketertarikan peneliti untuk mengangkat ke dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang).**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja baik secara simultan maupun parsial.

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2001:46) kemampuan (*ability*) diartikan sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Handoko (2001:117) memberikan definisi kemampuan sebagai faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Wursanto (2003:301) kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif.

Penilaian kemampuan kerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

B. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:143) 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. Menurut As'ad (2003:45) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut Danim (2004:15) motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

C. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu

lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Soelaiman (2007:279) memberikan pengertian atas prestasi kerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Penilaian prestasi kerja adalah dasar bagi penilaian dalam memenuhi standar dan sasaran yaitu bagaimana kinerja pegawai dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam mencapai sasaran. Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan dimasa mendatang. Dapat digunakan untuk memperhatikan perencanaan dan pengembangan karir, serta sebagai penyesuaian kompensasi sekaligus untuk menghadapi tantangan-tantangan eksternal perusahaan guna mencapai keunggulan kompetitif.

D. Model Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh simultan yang signifikan Kemampuan Kerja Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

H2: Diduga ada pengaruh parsial yang signifikan Kemampuan Kerja Karyawan (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

H3: Diduga ada pengaruh parsial yang signifikan Motivasi Kerja Karyawan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja, oleh karena itu jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2011:5) penelitian menurut tingkat eksplansi (*level of explanation*) adalah tingkat penjelasan, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel, pengumpulan data dan analisis data bersifat statistik

dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Analisis Statistik Inferensial

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel Kemampuan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows* didapat model regresi seperti pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1
Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.297	3.195		1.032	.306
	X1	.440	.119	.382	3.712	.000
	X2	.481	.116	.428	4.154	.000

Sumber : Data Diolah Tahun 2015

Berdasarkan pada Tabel 1 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,297 + 0,440 X_1 + 0,481 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja Karyawan bisa meningkat jika Kemampuan Kerja Karyawan bertambah 1 . Jadi apabila Kemampuan Kerja Karyawan mengalami peningkatan 1, maka Prestasi Kerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,440 dengan syarat variabel yang lain konstan.
2. Prestasi Kerja Karyawan bisa meningkat jika Motivasi Kerja Karyawan bertambah 1. Jadi apabila Motivasi Kerja Karyawan mengalami peningkatan 1, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.481 dengan syarat variabel yang lain konstan.

Dari hasil analisis diketahui R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,518 yang berarti 51,8% variabel Prestasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2). Sedangkan sisanya 48,2% variabel Prestasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.720. Nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kemampuan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel Kemampuan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) bersifat positif, yang berarti jika variabel bebas ditingkatkan maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

B. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Nilai F hitung sebesar 36,584. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 68) adalah sebesar 3,132. Karena F hitung > F tabel yaitu $36,584 > 3,132$ atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kemampuan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Hasil analisis parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

- a. t test antara X_1 (Kemampuan Kerja Karyawan) dengan Y (Prestasi Kerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,712. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 68) adalah sebesar 1,995. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,712 > 1,995$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Kemampuan Kerja Karyawan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja Karyawan dapat mempengaruhi secara signifikan Prestasi Kerja Karyawan atau dengan Kemampuan Kerja Karyawan meningkat maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
- b. t test antara X_2 (Motivasi Kerja Karyawan) dengan Y (Prestasi Kerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,154. Sedangkan t tabel

($\alpha = 0.05$; db residual = 68) adalah sebesar 1,995. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $4,154 > 1,995$ atau nilai $\text{sig } t(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Motivasi Kerja Karyawan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan dapat mempengaruhi secara signifikan Prestasi Kerja Karyawan atau dengan Motivasi Kerja Karyawan meningkat maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Simultan Kemampuan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan secara simultan memberikan kontribusi sebesar 51,8%. Artinya, prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan sebesar 51,8% dan sisanya 48,2% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang dibahas pada penelitian ini. Seperti variabel lingkungan kerja, pemberian insentif, disiplin kerja dan masih banyak variabel lain.

Pada bab 2 Mangkunegara (2005:13) menyatakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan apabila kemampuan kerja karyawan maksimal dan pemberian motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga akan berdampak baik pada perusahaan, hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara. Berdasarkan persamaan regresi $Y = 3,297 + 0,440 X_1 + 0,481 X_2$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan mempunyai nilai positif yang berarti kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan korelasi antara variabel Kemampuan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,720. Nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kemampuan Kerja Karyawan (X_1) dan Motivasi Kerja Karyawan (X_2) dengan variabel

Prestasi Kerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat karena sudah mendekati 1. Seperti pada penelitian terdahulu Rusdi Rachmat (2012) yang menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,701 menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh kuat terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. PR. Sejahtera Abadi Malang harus senantiasa mengawasi kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan tidak menurun. Adanya kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan dengan maksimal.

2. Pengaruh Parsial Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel kemampuan kerja karyawan memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0.440. Nilai tersebut berarti variabel kemampuan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu apabila kemampuan kerja karyawan mengalami peningkatan satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,440 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Dari uji t didapat hasil bahwa variabel kemampuan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($3,712 > 1,995$) atau nilai $\text{sig } t(0,000) < \alpha = 0.05$. Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya kemampuan kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seperti pada penelitian terdahulu Yudha (2010) menghasilkan t hitung $>$ t tabel ($6,309 > 2$) yang berarti secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kemampuan kerja karyawan adalah 4,08. Skor tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang adalah tinggi. Rata-rata skor jawaban responden pada variabel prestasi kerja karyawan adalah 4,06. Skor tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja

karyawan pada PR.Sejahtera Abadi Malang adalah tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan kemampuan kerja karyawan pada posisi tinggi dapat menghasilkan prestasi kerja karyawan yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja tinggi akan memiliki banyak inovasi dan cara untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

3. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel motivasi kerja karyawan memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,481. Nilai tersebut berarti variabel motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu apabila motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,481 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Dari uji t didapat hasil bahwa variabel motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari thitung > ttabel ($4,154 > 1,995$) atau nilai sig t ($0,000 < \alpha = 0,05$). Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Rata-rata skor jawaban responden pada variabel motivasi kerja karyawan adalah 4,21. Skor tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang adalah tinggi. Rata-rata skor jawaban responden pada variabel prestasi kerja karyawan adalah 4,06. Skor tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan PR.Sejahtera Abadi Malang adalah tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja karyawan pada posisi tinggi dapat menghasilkan prestasi kerja karyawan yang tinggi pula. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh PR. Sejahtera Abadi Malang dengan memenuhi kebutuhan para karyawannya menghasilkan dampak yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan tentunya turut membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja karyawan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel

kemampuan kerja karyawan karena memiliki nilai koefisien beta yang paling besar, yaitu sebesar 0,428. Dengan lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan (tanpa melupakan variabel lain), maka akan sangat dimungkinkan prestasi kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Pengaruh simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Prestasi Kerja Karyawan dilakukan dengan pengujian uji F. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (5%). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan dapat diterima.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel bebas Kemampuan Kerja Karyawan (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian uji t. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa variabel bebas Kemampuan Kerja Karyawan (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel bebas Motivasi Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian uji t. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja Karyawan (X_2) mempunyai nilai thitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Motivasi Kerja Karyawan (X_2) mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-

pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan, karena variabel Motivasi Kerja Karyawan mempunyai pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan. Bukan berarti variabel lain diabaikan, akan tetapi karena hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja Karyawan yang lebih kuat pengaruhnya maka variabel ini harus diperhatikan dengan tidak melupakan variabel yang lain.
2. Pada item mempunyai kreatifitas dalam menciptakan inovasi produk baru dan item memiliki kemampuan mengatasi hambatan pekerjaan, penilaian responden lebih kecil persentasenya daripada item yang lain. Untuk meningkatkan hal tersebut perlu adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan/keahlian agar karyawan lebih kreatif dan cepat dalam mengatasi masalah pekerjaan.
3. Mengingat variabel bebas yakni Kemampuan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan VIII. Yogyakarta : Liberty.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, DR.A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Penerbit Refika Aditama.
- Rachmad, R. 2012. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Malang : UB press.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Soelaiman, Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua, Jakarta : PT Intermedia Personalialia Utama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wursanto. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.