

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Arief Pradana, Suliawati, Wirda Novarika AK

Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Sumatera Utara
muhammadariefpradana@gmail.com; Suliawati93@yahoo.co.id,

Abstrak

Dalam penelitian ini Rumusan Masalah adalah adakah pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Medan. Jenis penelitian deskriptif dengan kuesioner sebagai sumber data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Tractors, Tbk Medan berjumlah 71 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan, dengan teknik sampling yang digunakan Probability sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan metode yang digunakan adalah simple random sampling. Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (3.410) > t tabel ($2,002$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan. Sedangkan hasil uji parsial kemampuan kerja t hitung ($2,188$) > t tabel ($2,002$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di United Tractor.

Kata-Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja, Valide, Reliable

I. Pendahuluan

Keberadaan United Tractor di Indonesia bukanlah waktu yang pendek bagi sebuah salah satu perusahaan besar di Indonesia, setelah melewati banyak krisis ekonomi dan Pemerintahan, namun sampai saat ini United Tractor tetap mampu bertahan sebagai salah satu perusahaan distributor tunggal untuk memenuhi seluruh kebutuhan alat berat di sektor-sektor utama di dalam negeri, yakni pertambangan, perkebunan, konstruksi, kehutanan, *material handling* dan transportasi, keberhasilan ini tentunya tidak lepas dari peranan semua pihak terutama sumber daya manusia (karyawan). Dengan banyaknya kebutuhan alat berat yang diperlukan, United Tractor mampu menyediakan produk dan jasa serta memenuhi kebutuhan perusahaan yang ada. Keberadaan United Tractor dalam memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan yang ada tentunya didukung oleh kinerja karyawan.

Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan penjualan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, United Tractor juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-

faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007) Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

2.2 Bentuk Motivasi Kerja

Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam, yang

merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003) yaitu :

1. Motivasi Intrinsik
Muncul atas dorongan dari dalam diri individu. Dipelajari melalui teori proses (*Process Theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.
2. Motivasi Ekstrinsik
Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*Content Theory*) yang membahas faktor eksternal individu.

2.3 Teori-teori Tentang Motivasi

Teori tentang motivasi dapat dibagi ke dalam dua kelompok besar, yaitu :

1. Teori isi (*Content Theory*), mencakup teori-teori motivasi dari :
 - a. Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)
Manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan, selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan (Munandar, 2001), yaitu :
 - 1) Fisiologis : sandang, pangan, papan
 - 2) Rasa aman : keamanan, merdeka, perlindungan
 - 3) Sosial : cinta, afiliasi
 - 4) Harga diri : penghargaan, pengakuan
 - 5) Aktualisasi diri
 - b. Herzberg (Teori Dua Faktor) Ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, (Munandar,2001) yaitu :
 - 1) Hygiene faktor / *Job Context Factor / Dissatisfier*
Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti : kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji dan keamanan kerja.
 - 2) Motivasi / *satisfier*
Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti : prestasi, pengakuan, pertumbuhan, tanggung jawab.
 - c. Alderferer (Teori ERG)
Menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti teori Maslow (Munandar, 2001).

2.4 Faktor-faktor Motivasi kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan

kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007)

2.5 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

III. Metodologi Penelitian

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di lingkungan PT. United Tractor Medan dengan responden karyawan kantor PT. United Tractor Medan. Alasan peneliti memilih PT. United Tractor karena ingin mengetahui motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dalam mempertahankan peranannya sebagai salah satu perusahaan distributor tunggal alat berat di Indonesia.

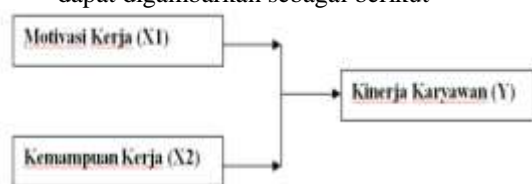
3.2. Kerangka Berpikir

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variable) adalah motivasi kerja (X1) yang terdiri dari senang bekerja, bekerja keras dan merasa berharga, serta kemampuan kerja (X2) yang terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja. Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas.

3.3 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Medan.
- 2) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Medan Hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 3.2 Kerangka Pemikiran

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. United Tractor Medan sejumlah 71 orang

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi.

Ukuran sampel yang harus diambil tergantung pada jenis penelitian, jika penelitiannya deskriptif maka jumlah sampel adalah 10% dari populasi. Pada prinsipnya semua kuesioner yang belum baku ataupun telah dimodifikasi harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas biasanya cukup pada jumlah 10 responden.

Dalam penelitian ini untuk menentukan sampel populasi digunakan teknik *Sampling*, teknik yang digunakan apabila anggota sampel yang dipilih secara acak berdasarkan tujuan penelitiannya. Data sampel

diperoleh dengan teknik wawancara terhadap responden atau pelanggan.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 71 karyawan tersebut penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan.

Pengambilan sampel yang masuk dapat ditolelir atau diinginkan, penulis menggunakan 5% sebagai nilai e. Sesuai rumus diatas maka penentuan besarnya sampel dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{13.502}{1 + 13.502(0,05)^2} n = \frac{13.502}{136,02} n = 99,26 = 100 \text{ orang}$$

3.5. Teknik Sampling

Sedangkan teknik yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *simple random sampling*.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini maka dilakukan pengumpulan data melalui metode di bawah ini, yaitu:

a. Studi Literatur

Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

b. Studi Lapangan

Melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, dan wawancara. Studi lapangan dilakukan dengan cara observasi suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.

c. Pengisian Kuesioner

Berdasarkan bentuk pertanyaan dalam angket dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Pertanyaan terbuka (*open questions*)

Pertanyaan terbuka ialah suatu pertanyaan dimana responden diberi kebebasan seluas-luasnya untuk menjawab pertanyaan tersebut sesuai dengan bahasa dan logika mereka.

2. Pertanyaan tertutup (closed questions)

Pertanyaan tertutup ialah kebalik dari pertanyaan terbuka, dimana pada pertanyaan tertutup respondennya hanya memiliki "option" atau pilihan jawaban yang telah disediakan.

Ada dua contoh teori yang dapat digunakan dalam pertanyaan tertutup, yaitu:

1. *Likert style formats; ranting scales.* Dengan format ini, respondendiminta untuk memilih salah satu option yang disediakan bekaanan dengan statement atau pertanyaan yang mendahului options tersebut.
2. *Semantic differential.* Bentuk ini adalah responden diminta memilih atau menempatkan pilihannya diantara dua kata sifat yang berada pada dua kontinum dan ekstrim.

3. Kombinasi Pertanyaan Terbuka dan Tertutup

Dimana disamping menyediakan options jawaban dalam angket, peneliti juga menyediakan satu options atau ruang kosong bagi responden untuk diisi bila options jawaban yang telah disediakan tidak mencakup informasi yang akan diberikan.

3.7 Pengolahan Data

Setelah data terkumpul dan telah diidentifikasi maka selanjutnya data tersebut diolah sesuai dengan tujuan pemecahan masalah. Langkah-langkah pengolahan data meliputi :

1) Uji Validitas

Uji validitas data ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total keseluruhan item. Hasil dan korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Uji validitas dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment Pearson* yang dibantu dengan program SPSS IBM 19. Wijaya

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

- rx_y : Korelasi momentangkar
- N : Jumlah subyek(responden)
- ∑ X : Jumlah X skor (skorbutir)

- ∑ X² : Jumlah skor butirkuadrat
- ∑ Y : Jumlah Y (skorfaktor)
- ∑ Y² : Jumlah skor faktorkuadrat

2) Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban atau tanggapan responden terhadap keseluruhan item pertanyaan yang diajukan. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur (*instrument*) dapat memperlihatkan kemantapan, stabilitas hasil pengamatan.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas, yang besarnya antara 0,00 hingga 1,00. Jawaban seseorang akan cukup konsisten jika koefisien reliabilitasnya anantara 0,64 > 0,90. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang dibantu dengan program SPSS. Wijaya

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

- r_x = reliabilitas yang dicari
- n = jumlah item pertanyaan
- ∑ σ_t² = jumlah varians skor tiap item
- σ² = varians total

3.9. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Analisis Statistik Deskriptif, yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsiikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah frekuensi, persentase, danmodus. Dapat dilihat pada tabel SPSS lampiran 10 sampai 17

3.10. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa metode multivariate, termasuk metode regresi dapat digunakan pada data tertentu sehingga dapat diinterpretasikan dengan tepat (Santoso, 2003). Penelitian ini akan mengukur asumsi normalitas, multikolinieritas, dan homoskedastisitas. Penjabaran dari asumsi dasar klasik regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila probabilitas nilai koefisien α>0,05 maka dapat terdistribusinormal, sebaliknya jika nilai koefisien < 0,05 maka tidak dapat terdistribusi normal (Santoso,2003).

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi liner berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya (Umar, Husein, 2003). Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)*.

- Uji Homoskedastisitas
Uji Homoskedastisitas pada prinsipnya digunakan untuk menguji apakah sebuah grup memiliki varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan data ini seharusnya terjadi, maka dikatakan ada homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama, dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2003). Jika probabilitas dari hasil korelasi tersebut lebih besar dari pada taraf signifikansi yang diharapkan (0,05) maka terjadi homoskedastisitas. Sebaliknya, jika probabilitas dari hasil korelasi tersebut lebih kecil atausama dengan taraf signifikansi yang diharapkan (0,05) maka terjadi heteroskedastisitas. Perjanjian akan dilakukan menggunakan alat bantu komputer program SPSS.

IV. Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractor Tbk kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS IBM 19*. Pembahasan analisis meliputi deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh data sebagaimana terlihat pada tabel 5.1 berikut yang menunjukkan secara ringkas mengenai jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuesioner yang dijawab oleh responden.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total item

N : Jumlah subyek (responden)

$\sum X$: Jumlah X skor (skorbutir)

$\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat

$\sum Y$: Jumlah Y (skorfaktor)

$\sum Y^2$: Jumlah skor faktorkuadrat

Tabel 1. Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total penyebaran kuesioner	60
Total pengembalian kuesioner	60
Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	0
Response Rate (Tingkat Pengembalian)	100%
Total kuesioner yang dapat diolah	60

Sumber : Data primer diolah (2019)

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi r yang diperoleh lebih dari atau sama dengan koefisien di tabel nilai-nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikansi 5%, instrument tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan *product moment* terhadap item-item kuesioner dengan program komputer statistik. Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara r hitung (r_{xy}) terhadap r tabel. Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah r tabel dengan $df = (n - 2) = 60$ pada taraf signifikan = 5% yaitu 0,254. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut dapat dilihat dari perhitungan SPSS pada lampiran ke 18-23.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Motivasi Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
X: Motivasi Kerja	1	0,568	0,254	Valid
	2	0,439	0,254	Valid
	3	0,377	0,254	Valid
	4	0,559	0,254	Valid
	5	0,521	0,254	Valid
	6	0,513	0,254	Valid
	7	0,503	0,254	Valid
	8	0,547	0,254	Valid
	9	0,337	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah (2019)

Tabel 3..Hasil Uji Validitas Pertanyaan Tentang Kemampuan Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Y: Kemampuan Kerja	1	0,545	0,254	Valid
	2	0,337	0,254	Valid
	3	0,361	0,254	Valid
	4	0,735	0,254	Valid
	5	0,666	0,254	Valid
	6	0,644	0,254	Valid
	7	0,398	0,254	Valid
	8	0,545	0,254	Valid
	9	0,382	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah (2019)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,254), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4..Hasil Uji Validitas Pertanyaan tentang Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Z. Kinerja Karyawan	1	0,803	0,254	Valid
	2	0,698	0,254	Valid
	3	0,863	0,254	Valid
	4	0,857	0,254	Valid
	5	0,736	0,254	Valid
	6	0,667	0,254	Valid
	7	0,862	0,254	Valid
	8	0,784	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah (2019)

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument dianggap reliabel, apabila koefisien alpha di atas 0,6. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program statistik atau SPSS dapat dilihat pada lampiran ke 28.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

4.3 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh dari hasil SPSS pada lampiran 24 sebagai berikut :

Multikolinieritas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi liner berganda adalah bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya (Umar, Husein, 2003). Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kurang dari nilai 10. Dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

4.4 Uji Homoskedastisitas

Asumsi yang kedua dari model regresi yang baik adalah tidak memenuhi heteroskedastisitas. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel pada taraf 5%. maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu pun sebaliknya. Berikut ini adalah tabel hasil dari pengujian heteroskedastisitas dari tabel SPSS pada lampiran ke 25.

Nilai sig. t hitung di atas taraf 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas atau terpenuhi asumsi homoskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk persamaan regresinya dapat dilihat pada tabel SPSS lampiran ke 27

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta (*intercept*)

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kemampuan kerja

b_1 b_2 = Koefisien regresi X_1 , X_2

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS IBM 19 diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,565 + 0,442 X_1 + 0,396X_2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- Konstanta = 1,565
Artinya apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan akan naik koefisiennya sebesar 1,565.
- Koefisien regresi (b_1) = 0,442
Artinya apabila koefisien motivasi kerja (X_1) naik satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan terjadi kenaikan sebesar 0,442 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b_1 bertanda positif, sehingga apabila motivasi kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

- c. Koefisien regresi (b_2) = 0,396
Artinya apabila koefisien kemampuan kerja (X_2) naik satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,396 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b_2 bertanda positif, sehingga apabila kemampuan kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

V. Analisa Dan Evaluasi

5.1 Analisa

Berdasarkan hasil analisis data diatas uji parsial untuk motivasi kerja diperoleh nilai t hitung (3,410) > t tabel (2,003) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di United Tractor. Sedangkan hasil uji parsial kemampuan kerja t hitung (2,188) > t tabel (2,003) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di United Tractor. Kemampuan kerja dan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidang keilmuan dan keahlian yang dimiliki karyawan akan mendorong kinerja karyawan secara baik.

Berdasarkan hasil analisis data uji Simultan untuk motivasi kerja diperoleh nilai F hitung (10,601) > F tabel (3,1588) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

5.2 Evaluasi

Temuan dari hasil penelitian ini membuktikan seluruh hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan kata lain, motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan, maka dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan United Tractor, Tbk, yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan United Tractor, Tbk akan meningkat pula pencapaian kinerjanya.

VI. Kesimpulan Dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (3,410) > t tabel (2,002) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan.

Koefisien regresi (b_1) = 0,442 artinya, koefisien motivasi kerja (X_1) naik satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan terjadi kenaikan sebesar 0,442 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi (b_2) = 0,396 artinya, koefisien kemampuan kerja (X_2) naik satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,396 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian yang akan datang mengenai masalah yang sama bias menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya, misalnya dengan membedakan tingkat kinerja karyawan pada tiap bagian atau unit kerja.
- 2) Selain itu semisal memakai kuesioner sebaiknya dalam pengisiannya dipandu ditambah dengan wawancara langsung tiap karyawan yang diteliti sehingga kuesioner nantinya dapat terisi dengan baik.

Daftar Pustaka

- [1]. Indrawati, A. D., 2013, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*, 135-142. Jurnal Manajemen Strategi, dan Kewirausahaan, Volume 07, Nomor 2, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali.
- [2]. Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl, 2005, *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Jakarta
- [3]. Laksmi Riani, Asri. 2013, *Manajemen SDM Masa Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [4]. Lumantow, R.Y., Tewel, B., & Lengkong, V. P. K., 2015, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt . Deho Canning Company Bitung*, 3(1), 717-726. Jurnal EMBA, Volume 03, Nomor 1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.

- [5]. Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- [6]. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [7]. Manullang, 1996, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh belas, Penerbit Liberty.
- [8]. Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta. Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.