

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK LOPOK GANDA

I NYOMAN SUTAMA  
Univ. SAMAWA Sumbawa

### ABSTRAK

Motivasi dan kemampuan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 73,4%, dan sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor-lain di luar model. Motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dominan ditentukan oleh gaji yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup saat ini secara layak.

Disarankan kepada perusahaan agar selalu memperhatikan gaji karyawan, dan karyawan dilatih secara berkesinambungan agar memiliki pengetahuan dan ketrampilan secara teknis yang berhubungan dengan bidangnya masing-masing, sedangkan bagi karyawan agar secara kontinyu meningkatkan kualitas hasil kerjanya

*Katakunci : Motivasi, Kemampuan, Kinerja perusahaan*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Dalam ekonomi global yang menjadikan dunia tanpa batas, karena kemajuan teknologi komunikasi dan informasi, dunia usaha menghadapi para konsumen yang semakin *well-informed*. Kondisi tersebut mendorong persaingan bisnis global semakin kompetitif. Disamping itu, kecenderungan kearah perdagangan bebas serta berbagai program peningkatan keunggulan daya saing yang dilakukan perusahaan juga memacu kepada tingkat persaingan yang semakin ketat.

Pada kondisi tersebut di atas, keberhasilan dalam bersaing akan semakin tergantung pada kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia menurut Gibson(1997) adalah fungsi dari *motivation* dan *ability* atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dari kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Oleh karena peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat diupayakan melalui kedua variable, yakni kemampuan dan motivasi.

Motivasi merupakan kemauan untuk berbuat, sedangkan motif adalah, kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls (Harsey & Blancard:1996). Adapun factor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan organisasi, Stoner(1986). Perbedaan- perbedaan ketiga karakteristik tersebut mempunyai signifikasi terhadap motivasi sumber daya manusia dalam mencapai suatu tujuan individu maupun organisasi.

#### Rumusan Masalah

Apakah motivasi dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja perusahaan

#### Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendiskripsikan motivasi, Kemampuan dan kinerja perusahaan
2. Menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan terhadap kinerja perusahaan.
3. Menganalisis variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja perusahaan

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan sebagai bahan masukan bagi pengelola koperasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja perusahaan

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *asosiatif* yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Tujuan dari mencari hubungan antar variabel adalah untuk melihat kaitan pengaruh antara variabel (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1995 : 51).

Lebih lanjut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi ( 1995 : 55), menyatakan bahwa hubungan antara variabel pengaruh dengan satu variabel terpengaruh (hubungan bivariat) dan bisa antara variabel pengaruh dengan lebih dari dua variabel terpengaruh (hubungan multivariat).

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel pengaruh (*independent variable*) yaitu motivasi dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan kerja dengan variabel terpengaruh (*dependent variable*) yaitu Kinerja karyawan

Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian adalah metode kasus, yaitu penelitian tentang suatu objek penelitian yang berkaitan dengan kasus atau masalah yang spesifik. Tujuan dari studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat dan karakter-karakter khas dari kasus, yang kemudian dari sifat-sifat khas di atas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum (Moh Nasir, 1997 : 66). Sedangkan teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuisioner yang telah disiapkan terlebih dahulu

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda Berganda (Damodar N. Gujarati, 1995 : 197) sebagai berikut :  $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + u$  (*hasil estimasi*)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabek 1. Diskripsi tentang Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Diskripsi		Tidak setuju		Cukup setuju		setuju		Sangat setuju	
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Motivasi kaitannya dengan kebutuhan Keberadaan	1. Gaji yang diterima layak	-	-	6	12,56	26	54,2	-	-
	2. Gaji yang diterima sesuai dengan tugas	-	-	5	110,4	18	52,1	-	-
	3. Perusahaan memberikan bonus secara adil kpd karyawan	5	110,4	26	54,2	-	-	-	-
	4. Perusahaan memberikan tunjangan perumahan /tempat tinggal secara adil kepada karyawan	1	2,1	31	64,6	-	-	-	-
	5. Pemberian waktu istirahat misalnya untuk makan maupun melaksanakan ibadah telah sesuai dengan keinginan karyawan	-	-	7	14,6	32	66,7	-	-
	6. Pekerjaan yang dimiliki telah memberikan rasa aman bagi kelangsungan hidup keluarga	11	22,9	-	-	19	39,6	-	-
	7. Karyawan merasa aman atau tidak takut PHK se lama bekerj di perusahaan ini	-	-	-	-	20	41,7	12	25
Motivasi kaitannya dengan Kebutuhan Keterikatan	8. tercipta keterbukaan dalam berkomunikasi antara karyawan dengan atasan	1	2,1	-	-	33	68,8	-	-
	9. Atasan selalu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan	-	-	11	22,9	22	45,8	-	-
	10. Hubungan komunikasi antar karyawan atau rekan kerja telah terjalin dengan baik	-	-	56,3	28	-	-	8	16,7
	11. Hubungan antar rekan kerja diluar waktu misalnya waktu istirahat ataupun waktu makan terjalin dengan baik	3	8,3	-	-	26	54,2	-	-
	12. Jalinan kerja sama antar masing masing bagian misalnya dalam unit kerja yang sama	5	10,4	-	-	22	45,8	-	-
	13. Karyawan merasa puas dalam kerja kelompok dengan hasil	-	-	-	-	22	45,8	6	12,5
Motivasi kaitannya	14. Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerja secara mandiri dan tidak	-	-	-	-	18	37,5	8	16,7

dengan Kebutuhan akan pertumbuh an	ada pengawasan secara ketat								
	15. Perusahaan menghargai ide-ide kreatif dari karyawan yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan	-	-	-	-	20	41,7	4	8,3
	16. Adanya pengakuan atasan atau pimpinan terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	18	37,5	6	16,7
	17. Perusahaan mendukung karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerjanya	7	14,6	-	-	20	41,7	-	-
	18. Perusahaan memberikan peluang yang sama untuk promosi bagi seluruh karyawan	1	2,1	-	-	22	45,8	-	-
19. Kebijakan promosi didasarkan atas kinerja karyawan dengan hasil	2	4,2	-	-	27	56,3	-	-	

Sumber : Data Primer Diolah

Dari motivasi kaitannya dengan kebutuhan keberadaan didapat bahwa kebutuhan akan keberadaan 78% responden menyatakan puas dan 22% responden menyatakan cukup puas. Kemudian motivasi kaitannya dengan kebutuhan akan keterampilan didapat bahwa 83% menyatakan baik, 13% cukup baik dan 4% menyatakan sangat baik, Dan kebutuhan akan pertumbuhan sebanyak 27,56% menyatakan puas, 20,42% cukup puas dan 1,2% menyatakan sangat puas.

**2. Kemampuan ( X<sub>2</sub> )**

Variabel ini terdiri dari dua sub variabel dengan 8 indikator, kedua sub variabel tersebut adalah Kemampuan teknis dan Kemampuan perilaku, Angket ini ditujukan untuk mengukur bagaimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 2. Frekwensi Responden berdasarkan atas kemampuan teknis dan kemampuan Prilaku Karyawan

Diskripsi		Tidak setuju		Cukup setuju		setuju		Sangat setuju	
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
Kemampu an teknis karyawan	1. Karyawan telah memiliki pengetahuan dasar berkaitan dengan pekerjaannya	3	6,3	-	-	31	64,6	-	-
	2. Karyawan telah memahami langkah langkah kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	3	6,3	-	-	26	54,2	-	-
	3. Karyawan telah memiliki keterampilan yang mendukung penyelesaian pekerjaan pekerjaan pekerjaan rutin	3	6,3	-	-	26	54,2	-	-
	4. Karyawan telah memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas tugas baru	6	12,5	-	-	24	50	-	-
	5. Karyawan telah mahir didalam mengoperasikan alat alat kerja yang ada	1	2,1	-	-	29	60,4	-	-
Kemampu an Prilaku	6. Karyawan bersedia menegur dan membantu rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	27	56,3	1	2,1
	7. Karyawan akan merasa ikut senang jika rekan kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau berprestasi	-	-	20	41,7	-	-	6	12,5
	8. Karyawan mengharapkan suasana yang tulus, jujur dan terbuka dalam hubungan antar karyawan maupun dengan atasan	-	-	20	41,7	-	-	3	6,3
	9. Karyawan sanggup dengan ikhlas membantu atau menggantikan tugas rekan kerja yang sedang berhalangan tidak masuk kerja	-	-	-	-	18	37,5	3	6,3

Sumber Data Primer Diolah

Secara keseluruhan, kemampuan teknis karyawan adalah sebagai berikut: 29,60% menyatakan baik, 18,38% menyatakan cukup dan 1,2% menyatakan sangat baik. Dari kemampuan perilaku didapat 23,48% menyatakan cukup, 24,50 % menyatakan baik dan 1,2% responden menyatakan sangat baik

### C. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel ini terdiri dari tiga sub variabel dengan 6 indikator, kedua sub variabel tersebut adalah Kualitas hasil kerja, dan Kuantitas hasil kerja, dan Ketepatan waktu kerja, Angket ini ditujukan untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya .

Tabel 3. Frekwensi Responden berdasarkan atas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Diskripsi		Tidak setuju		Cukup setuju		setuju		Sangat setuju	
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%
kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya .	1. Karyawan selalu dapat mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	3	6,3	-	-	25	52,1	-	-
	2. Karyawan sanggup menyelesaikan semua pekerjaan sesuai beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	3	6,3	-	-	28	58,3	-	-
	3. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berusaha untuk rapid an bersih	5	10,4	-	-	24	50	-	-
	4. Karyawan selalu teliti dalam menjalankan setiap pekerjaan sehingga tingkat kerusakan sangat kecil	3	6,3	-	-	22	45,8	-	-
	5. Karyawan selalu cekatan dalam menangani setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	6	12,5	-	-	32	66,7	-	-
	6. Karyawan berusaha memanfaatkan waktu sebaik baiknya dalam bekerja	1	2,1	-	-	30	62,5	-	-

Sumber : Data Primer Diolah

Secara umum, kuantitas hasil kerja karyawan dapat adalah 11,23% adalah cukup, 33,69% adalah baik dan 4,8% adalah sangat baik. Kualitas hasil kerja 11,23% adalah cukup., 34,71% baik dan 3,6% adalah sangat baik. Tentang ketepatan waktu 11,19% adalah cukup., 29,51% baik dan 17,30% sangat baik

### Menganalisis pengaruh variabel motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan

Prosedur analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis ini termasuk dalam statistik parametrik yang mensyaratkan beberapa asumsi terlebih dahulu sebelum analisis dilakukan.

- Uji autokorelasi: uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terjadi korelasi antara residual pengganggu pada periode tertentu. Jika terdapat korelasi residual ini, maka terdapat gejala autokorelasi. Dalam hasil analisis, uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Kriteria untuk terjadi tidaknya autokorelasi adalah jika nilai Durbin-Watson antara 1 dan 3. Semakin mendekati 2, semakin baik (Andy Field, 2000. *Discovering Statistics Using SPSS for Windows: Advanced Technique for the Beginner*. Halaman 146. London: SAGE Pub). Berdasarkan kriteria ini, problem autokorelasi tidak terjadi, karena nilai DW yang diperoleh lebih besar dari 1 dan kurang dari 3.
- Uji multikolinearitas: Uji ini ditunjukkan oleh *collinearity statistics*. Nilai *variance inflation factor (VIF)* adalah 1,238 untuk kedua variabel bebas. Karena nilai VIF-nya lebih kecil dari 10 maka kesimpulan yang diambil adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Uji korelasi antar variabel bebas: Uji ini ingin membuktikan apakah antar variabel bebas terjadi korelasi yang positif dan tinggi atau tidak. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara X1 dan X2 adalah sebesar -0,438. Karena nilainya negatif, maka korelasi antar variabel bebas tidak terjadi.
- Uji heteroskedastisitas: Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah varian dari residual tiap-tiap variabel bebas konstan atau tidak. Heteroskedastisitas berarti varian dari residual variabel bebas berbeda secara signifikan. Jika varian tersebut sama atau konstan, disebut homoskedastisitas. Uji didasarkan pada koefisien korelasi variabel bebas dengan residualnya. Gejala heteroskedastisitas tidak terjadi jika koefisien korelasi tersebut tidak signifikan. Asumsi ini telah terpenuhi, karena taraf signifikansi dari koefisien korelasi residual dengan tiap-tiap variabel bebas adalah lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi linear dengan residual variabel bebas.

Karena asumsi telah terpenuhi, maka analisis regresi menjadi alat analisis yang tepat untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel motivasi dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi pada uji-F yang lebih kecil dari 0,01. Ini berarti bahwa model  $y = a + b_1x_1 + b_2x_2$  merupakan model yang dapat memberikan hasil prediksi atas kinerja yang akurat atau dapat dipercaya.

Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,734 yang berarti adalah besar keragaman pada variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas adalah sebesar 73,4%. Atau dengan kata lain, besar pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai adalah 73,4%. Ini merupakan pengaruh yang relatif besar, karena faktor-faktor lain yang tidak diteliti hanya berpengaruh sebesar 26,6%.

Hasil t-test pada output analisis SPSS menunjukkan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa pengaruh kedua variabel bebas merupakan pengaruh yang signifikan. Pengaruh yang lebih dominan ditunjukkan oleh variabel X1 (motivasi), karena taraf signifikansinya sedikit lebih kecil dari pada taraf signifikansi X2.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Motivasi dan kemampuan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 73,4%, dan sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor-lain di luar model
2. Motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dominan ditentukan oleh gaji yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup saat ini secara layak, kemampuan teknis karyawan sangat menentukan kemampuan secara keseluruhan dan kinerja sangat ditentukan oleh kualitas hasil kerja karyawan

### **Saran-saran**

Disarankan kepada perusahaan agar selalu memperhatikan gaji karyawan, dan karyawan dilatih secara berkesinambungan agar memiliki pengetahuan dan ketrampilan secara teknis yang berhubungan dengan bidangnya masing-masing, sedangkan bagi karyawan agar secara kontinyu meningkatkan kualitas hasil kerjanya

Gujarati Damodar.N; 1995. *Basic Econometrics*. Third Edition. Mc.Graw-Hill International Edition, Singapur.

Nasir, Moh; 1997. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia Jakarta

Payne, Adrian; 2001. *The Essence of Service Marketing*. Andi Jakarta Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi; 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES Jakarta

Singarimbun, M dan Sofyan Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES Jakarta