

PNGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR HASAMITRA KANTOR PUSAT MAKASSAR

Rahmadani, Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
E-mail: Rahmadaninawir@yahoo.com

ABSTRACT

RAHMADANI, 2019 The Effect of Ability and Work Motivation on Employee Performance at PT. BPR HASAMITRA Makassar Head Office. Thesis of the Faculty of Economics, Makassar State University. Guided by Mr. Chalid Imran Musa and Mr. Ikhwan Maulana.

The study aims to determine the magnitude of the Effect of Employee Ability and Work Motivation at PT Bpr HASAMITRA Makassar Head Office. The population in this study was 92 people and the sample used in this study was 48 people. By using the Purposive Sampling formula. Employees who are respondents are employees who have worked for more than one year. This is because in the first year of work the employee is still considered a trial period. When sampling Data collection is done using methods, observations, documentation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques used are multiple regression analysis and multiple correlation coefficient analysis and analysis of the coefficient of determination using the IMB Statistical Program for product and service solution (SPSS) version 21.

The multiple regression equation produces the equation $Y = 1,699 + 0.508X_1 + 0.432X_2$. T test results found that partially the ability to have a significant positive effect on employee performance and work motivation had a significant positive effect on employee performance. F test results found that simultaneous ability and work motivation had a significant positive effect on employee performance. The results of the analysis of Adjusted R Square of 72.6% which shows that the ability and work motivation is able to contribute to Employee Performance by 72.6% while the remaining 27.4% is influenced by other factors such as the work environment, due to work relationships that are still not harmonious and compact among fellow employees.

Keywords: *student activeness in organization, learning achievement, work readiness*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik atau dengan kata lain kemampuan kinerja karyawan. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya. Dalam pandangan Davis dalam buku Mangkunegara (2011) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari *Knowledge x Skill* dan faktor motivasi (*motivation*) terdiri dari *Attitude x Situation*. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan dan pemberian motivasi kerja yang cukup dari seorang pimpinan.

Kemampuan realiti (*knowledge and skill*) merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan

kemampuan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Robbins (2008) bahwa "Kemampuan kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut". Maka hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan karyawan dan motivasi kerja perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan untuk keberhasilan suatu perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Apabila kemampuan yang dimiliki karyawan diiringi dengan pemberian motivasi kerja yang cukup dari pimpinan perusahaan, maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan dan mengarahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk mengoptimalkan prestasi kerjanya. Untuk dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Berbagai usaha yang dilakukan seseorang yang memang untuk memenuhi setiap keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidak semudah untuk didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Untuk memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa

yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat disimpulkan bahwa ada dalam diri seseorang terdapat kekuatan yang mengarah pada tindakannya.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (faktor intrinsik) dan faktor yang dari luar diri (faktor ekstrinsik). Motivasi menggerakkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Harapan (*expectancy*) dan imbalan jasa (*compensation*) merupakan dua hal penting dan dapat memberikan motivasi dalam diri seorang karyawan. Pemberian kompensasi dapat berdampak negatif apabila dalam pelaksanaannya tidak adil dan tidak layak yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Sehubungan dengan hal tersebut mengingat pemberian kompensasi harus adil tentunya harus ada ukuran yang jelas dan transparan misalnya outputnya (prestasi kerja yang dicapai).

Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial dan non finansial yang mana kedua-duanya akan diberikan dalam berbagai

kesempatan yang berbeda. Mengenai *expectancy*, setiap orang akan memiliki harapan-harapan yang akan diperoleh dalam melakukan kegiatannya, oleh karena itu tanpa adanya nilai harapan yang dimilikinya, seseorang tidak akan melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhannya.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan yang ada di Kota Makassar yaitu Bank Perkreditan Rakyat (BPR) HASAMITRA, perusahaan yang berdiri sejak tahun 2004 tersebut memiliki 92 karyawan. Usaha perbankan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang lebih baik, karena hal itu berpegang erat terhadap kepercayaan publik. Untuk itu, PT. BPR HASAMITRA harus menunjukkan kualitas pelayanan yang baik yang ditunjang dari kinerja karyawan. Untuk mengukur motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari rekapitulasi personal appraisal. Berikut ini disajikan tabel pengukuran motivasi kerja dari rekapitulasi personal appraisal PT. BPR HASAMITRA periode 20017-2018.

Tabel 1. Rekapitulasi Personal Appraisal 92 Karyawan PT. BPR HASAMITRA Periode 2017-2018.

Tahun		Apraisal	Rata – rata
2017	Semester I	5819 poin	63 poin

	Semester II	6107 poin	66 poin
2018	Semester I	6532 poin	71 poin
	Semester II	6001 poin	65 poin

Sumber: PT. BPR HASAMITRA (data diolah) tahun 2019.

Berdasarkan tabel 1. Dapat dilihat pada tahun 2017 semester I dan semester II appraisal karyawan PT. BPR HASAMITRA hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2017 semester satu dan kinerja karyawan pada tahun 2018 semester dua.

Namun demikian masih terdapat perbedaan tentang kinerja antara harapan dan kenyataan, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak ADI sebagai HRD di PT. BPR HASAMITRA beliau mengatakan “kinerja karyawan masih dapat ditingkatkan bila melihat potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Hal itu terdapat penurunan kinerja karyawan antara lain berupa keterlambatan penyampaian laporan baik rutin maupun insidental, keterlambatan capaian pekerjaan bila dilihat dari rencana kerja tindak lanjut yang telah ditetapkan. Selain itu target penilaian kinerja karyawan yang harus dicapai sekitar 9000an poin dan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2017 semester satu dan kinerja karyawan

pada tahun 2018 semester dua” kutipan.

II. METODE PENELITIAN

Umar (2013:47)

menyatakan bahwa variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang di teliti yang mempunyai variasi antara yang satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. Murti dan Wahyuni (2006:20) menambahkan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Adapun variabel penelitian ini adalah:

- 1) Variabel bebas (*independent variable*) adalah kemampuan dan motivasi kerja (X)
- 2) Variabel terikat (*dependent variable*) (Y)

Desain penelitian merupakan rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Untuk hasil data yang baik, maka dibutuhkan desain penelitian yang sistematis. Dengan demikian rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban mengenai pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, yaitu pengaruh kemampuan dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR HASAMITRA Kantor Pusat Makassar.

Populasi digunakan untuk menyebutkan beberapa orang sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karena itu populasi merupakan keseluruhan dari objek yang dapat berupa manusia atau peristiwa lainnya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.

Pendapat yang lain menyatakan populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Maka dalam penelitian ini yang menjadi objek populasi adalah karyawan PT. BPR HASAMITRA Kantor Pusat Makassar yang berjumlah 92 orang.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi, Sugiyono (2010). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut antara lain :

1. Karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan PT.

BPR HASAMITRA Kantor Pusat Makassar bagian operator perusahaan.

2. Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dikarenakan pada tahun pertama kerja adalah dianggap sebagai masa percobaan.

Pengambilan sampel harus sesuai dengan kriteria tersebut, karena akan berpengaruh pada variabel yang akan diteliti. Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Menurut rumus Yamane Ferdinand (2006) adalah sebagai berikut:

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

Di mana n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
d² = presisi yang ditetapkan

Sebagai penelitian dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini cukup kecil yaitu sebesar 10 persen (d²=10%=0,1) atau dapat pula dikatakan penelitian menggunakan taraf kepercayaan sebesar 90%. Dengan populasi sebanyak 92 orang dan presisi yang ditetapkan (d²) sebesar 10% maka besarnya sampel (n) adalah :

$$n = (92) / (92 \cdot (0,1)^2 + 1) = 47,91$$

Maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 48 orang. Jika orang tersebut karyawan di PT. BPR HASAMITRA Kantor Pusat Makassar, maka hal tersebut cocok sebagai sumber data. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 48 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab atau menyelesaikan permasalahan yang disebutkan bab I, yaitu seberapa besar Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR HASAMITRA Kantor Pusat Makassar?. Untuk menyelesaikan permasalahan ini perlu adanya suatu analisis. Dari analisis tersebut kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam upaya pemecahan permasalahan.

a) Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel di mana r hitung > r tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 2 Uji Validitas Untuk Kemampuan

N o	Varia bel X1	(rhitu ng)	(rtabel)a= 0,05	Keteran gan
1	X1.1	0,784	0,284	Valid
2	X1.2	0.802	0,284	Valid
3	X1.3	0,774	0,284	Valid
4	X1.4	0,476	0,284	Valid
5	X1.5	0,467	0,284	Valid
6	X1.6	0,719	0,284	Valid
7	X1.7	0,676	0,284	Valid
8	X1.8	0,728	0,284	Valid

Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil uji pengolahan data kemampuan dengan jumlah responden 48 orang dan item pertanyaan 8 soal kuesioner dikemukakan hasil uji r hitung pada variabel penelitian lebih besar dari pada r tabel = 0,284. Hasil uji validitas pada variabel X1 dinyatakan valid, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan yang tinggi sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3 Uji Validitas untuk Motivasi Kerja

N o	Varia bel X2	(rhitu ng)	(rtabel)a= 0,05	Keteran gan
1	X2.1	0,595	0,284	Valid
2	X2.2	0.594	0,284	Valid
3	X2.3	0,622	0,284	Valid
4	X2.4	0,752	0,284	Valid
5	X2.5	0,761	0,284	Valid
6	X2.6	0,513	0,284	Valid
7	X2.7	0,644	0,284	Valid
8	X2.8	0,748	0,284	Valid

Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil uji pengolahan data Motivasi dengan jumlah responden 48 orang dan item pertanyaan 8 soal kuesioner dikemukakan hasil uji r hitung pada variabel penelitian lebih besar dari pada rtabel = 0,284. Hasil uji validitas pada variabel X1 dinyatakan valid, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan yang tinggi sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4 Uji Validitas untuk Kinerja Karyawan

N o	Varia bel Y	(rhitu ng)	(rtabel) _{a=} 0,05	Keteran gan
1	Y.1	0,678	0,284	Valid
2	Y.2	0,639	0,284	Valid
3	Y.3	0,646	0,284	Valid
4	Y.4	0,675	0,284	Valid
5	Y.5	0,489	0,284	Valid
6	Y.6	0,618	0,284	Valid
7	Y.7	0,621	0,284	Valid
8	Y.8	0,607	0,284	Valid
9	Y.9	0,692	0,284	Valid

Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji validitas untuk kinerja karyawan dengan responden berjumlah 48 orang dan item pertanyaa dalam varibel ini adalah 8 soal kuesioner dikemukakan hasil uji r hitung pada variabel penelitian lebih besar dari pada rtabel = 0,284 dengan tingkat signifikansi 5%(0,05). Hasil uji validitas pada variabel Y dinyatakan valid, maka

instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan yang tinggi sehinga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,760	Reliabel
X2	0,806	Reliabel
Y	0,807	Reliabel

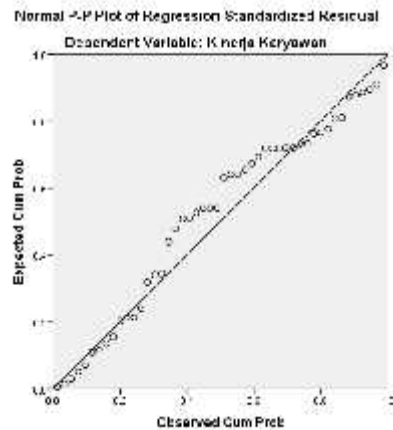
Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2019

Dari tabel 5. Dapat dilihat dari uji hasil bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan reliabilitas.

A. Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot



Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2019

Dari gambar 2. Di atas, terlihat titik-titik terletak di sekitas garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi variabel bebas yaitu kemampuan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sesuai dengan distribusi uji. Dengan kata lain bahwa penyebaran mengindikasikan terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol Ghozali (2012).

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika mempunyai nilai *Tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji Heteroskedastisitas ada dua metode yang dipakai yaitu dengan uji Gletsjer dan uji scatterplot.

Dalam uji Scatterplot Jika ada pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah atau di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan titik mempunyai pola yang teratur.
- 2) Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

1. Uji Analisis Multivariat

- a) Uji Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Sumber :Data Primer yang diolah
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.669	3.075		.543	.590
Kemampuan	.508	.105	.476	4.817	.000
Motivasi	.432	.090	.474	4.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

tahun 2019

Dari perhitungan tabel 6. Maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 1,699 + 0,508X_1 + 0,432X_2$

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

1. Konstanta = 1,699
Artinya apabila kemampuan dan motivasi kerja diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan akan turun sebesar 1,699.
2. Koefisien regresi (b1) = 0,508
Artinya apabila kemampuan lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,508 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b1 bertanda positif, sehingga apabila kemampuan lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi (b2) = 0,432

Artinya apabila motivasi kerja lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,432 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b2 bertanda positif, sehingga apabila kemampuan kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

b) Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (motivasi kerja, kemampuan kerja), terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial atau individual.

Langkah pengujiannya sebagai berikut :

- a) Menentukan hipotesis
H0 : $b_i = 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (kemampuan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
H1 : $b_i \neq 0$, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (kemampuan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
- b) Dengan menggunakan taraf signifikan (α) = 0,05 dan df (*degree of freedom*) = n - k - 1 (df = 45) diperoleh nilai t tabel sebesar 1.679

- c) Kriteria pengujian
 Jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individual ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.
 Jika t hitung $<$ t tabel atau $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara individual tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 7. Hasil Uji t Kemampuan dan Motivasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.669	3.075		.543	.590
Kemampuan	.508	.105	.476	4.817	.000
Motivasi	.432	.090	.474	4.793	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2019

Adapun keputusan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Pada table 8. Menunjukkan bahwa t hitung Kemampuan= 4.817 dan dengan menggunakan taraf signifikansi (α) $<$ 0,05. Maka derajat kebebasan dapat dihitung dengan $df = n-k-1$, $(48-2-1) = 45$ dan hasil ini diperoleh nilai t tabel sebesar 1,679. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yakni $-4.817 > 1,663$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individual ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan taraf keyakinan 95%. Dengan demikian secara parsial kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farlend (2011).

2) Uji F

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (motivasi kerja, kemampuan kerja), terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) secara Simultan atau bersama-sama.

a) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara serempak tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen (kemampuan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen (kemampuan dan motivasi

kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

- c) Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) < 0,05 derajat kebebasan (dk) = (n-k-1) = 45 diperoleh nilai F tabel = 2,81.

Tabel 8. Hasil Uji F Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	485.217	2	242.609	63.216	.000 ^b
Residual	172.700	45	3.838		
Total	657.917	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi , Kemampuan

Kinerja Karyawan

- d) *Sumber :Data Primer yang diolah tahun 2019*
- e) Dari tabel 20. Hasil penelitian mengatakan bahwa nilai F hitung sebesar 63,216 dengan signifikansi 0,000 dan F tabel senilai 2,81. Di mana F hitung > F tabel, yakni 63,216 > 2,18. Artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010).
- 3) Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber :Data Primer yang

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.726	1.95902

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kemampuan
diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 9. di atas, maka diperoleh nilai *Adjusted R square* (r) =0,726 Hal ini berarti bahwa pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,6% sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

IV. SIMPULAN

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara individual kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga dapat dilihat dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dari kemampuan kerja yang berarti bahwa kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah

perusahaan atau organisasi. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

2. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individual motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kebutuhan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan, maka dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai.
3. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan di PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar maka tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditentukan.

Begitupun dengan motivasi kerja karyawan di PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar dengan pemberian motivasi dan adanya pemberian kompensasi baik secara finansial maupun nonfinansial sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. BPR Hasamitra Kantor Pusat Makassar tidak lepas dari tingkat kemampuan kerja dan motivasi kerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Hasil penelitian determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* (r^2) = 0,726 Hal ini berarti bahwa pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,6% sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bakhtiar Firdaus Muhammad. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Makassar.
- Universitas Negeri Makassar.
- Haeruddin M. Ikhwan Maulana. 2017. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behavior (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar *journal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 1, ISSN 2541-1438; E-ISSN 2550-0783. *Published by STIM Lasharan Jaya*.
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi ke-9. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Herzberg. 1999. *Teori Motivasi ke dua*. Jakarta : Pustaka Indah.
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit–Universitas Diponegoro.
- Hikmat, M. Mahi. 2011. *Metode Penelitian Dalam Perspektif ilmu Komunikasi Dan Sastra*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Haeruddin M Ikhwan Maulana. 2017. *Komparasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional di dalam teori Leader-Member Exchange (LMX)*. *Journal Ekonomix* Volume 5 Nomor 1 Juni. Fakultas Ekonomi
- <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/42302>
- <https://media.neliti.com/media/publications/77845-ID-pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-terhadap.pdf>
- Koesomon. 2018. Jurusan Ekonomi Manajemen–Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/-puslit/journals/>

- Kreitner, Robert, & Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Erly Suandy, Buku 1. Jakarta : Salempa Empat.
- Kurniawan Agung Widhi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 16 (4).
- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai variabel moderating. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Maslow, Abraham H. 1993. *Motivasi dan Kepribadian 1 dan 2*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Matituna. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Musa Chalid Imran, & dkk. 2019. Entreneursip Education, Family Capital, and Family Business Performance in Makassar, South Sulawesi, Indonesia. *Journal*. Volume 4, issue 6. Universitas Negeri Makassar.
- Musa Ichwan. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Promosi Terhadap Kinerja. *Journal "Pena"* 3 (1).
- Notoatmodjo, Soekinjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Puteri, Annisa Chateliana. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabolang Kalimantan Selatan). *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, B., Daniel, S. dan Rindit, P. 2004. Kajian teknologi Edible coating dari pati dan aplikasinya untuk pengemasan primer Lepok

- Durian. *Jurnal teknologi dan industri Pangan*. Vol XV (3)
- Siagian, Sondang P. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen. 2009. *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*. Jakarta : Institut Darma Makardika.
- Soeroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi ke-18. Bandung Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta : Kencana.
- Umar, Husein. 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi kedua. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta : PT Indeks.
- Warso M.M, dkk. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. Journal of Management, Volume 2 No. 2.