

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TOARCO JAYA

Randi Tangdialla
UKI Toraja
tangdiallar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan metode *random sampling* terhadap Kinerja Pegawai. Metode pengumpulan data melalui kuesioner, dan selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif. Dimana persamaan regresi $Y = 7,066 + 0,318 X_1 + 0,289 X_2$. Selain itu, dengan uji F dapat dilihat bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0%. Kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang pesat mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan. Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang akan berdampak pada kinerja pegawai PT. Toarco Jaya.

Ironisnya seiring dengan peningkatan kinerja belum sepenuhnya didukung dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga hasil kerja yang dicapai kurang optimal. Salah satu faktor yang menyebabkan kurang optimalnya proses kinerja pegawai pada perusahaan adalah tingkat kualitas sumber daya

tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Kinerja pegawai juga tidak lepas dari tindakan pegawai untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. pegawai akan dapat bekerja dengan baik apabila dia memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dan itu berarti dia harus patuh terhadap apa yang digariskan perusahaan. Indikator dari kemampuan kerja terdiri dari : kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja.

Semangat kerja pegawai akan lebih meningkat mana kala perusahaan selalu memotivasi pegawai untuk berprestasi dan tidak menutup kemungkinan perusahaan akan memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hal tersebut merupakan satu langkah untuk mempertinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja sehingga manusia yang belum dapat mengoptimalkan etos kerja, sehingga berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Beberapa kesalahan dan *complain* konsumen yang terjadi diakibatkan karena kurang telitinya dan ketepatan pegawai dalam hal melakukan pelayanan yang berkualitas, dalam hal ini, pelayanan yang berkualitas dilihat dari efisiensi dan kenyamanan dari pelayanan yang disajikan serta akurasi dan ketepatan dalam

memenuhi keinginan konsumen. Dalam proses peningkatan kinerja dapat dilihat dari usaha perbaikan optimalisasi kemampuan dan motivasi untuk menyajikan pelayanan. Setiap pegawai memiliki tanggung jawab untuk selalu mengembangkan kemampuan, motivasi dan keterampilan bekerja sesuai dengan operasional pekerjaannya. Kemampuan dan motivasi kerja dalam hal peningkatan kinerja pegawai harus ditunjang oleh pelatihan dan pendidikan. Fenomena yang tidak jauh berbeda terdapat pada PT. Toarco Jaya, bahwa belum semua pegawai memiliki kemampuan dan motivasi yang sama sehingga ada kecenderungan kinerja pegawai kurang optimal.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

- a. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Toarco Jaya ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Toarco Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:10) adalah manajemen sumber daya

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja Pegawai sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. 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. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi

manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Pengertian lain mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Husein Umar (2005:3) adalah manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Sementara itu, Schuler, et al., (1992) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins,1998).

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

tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.3. 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

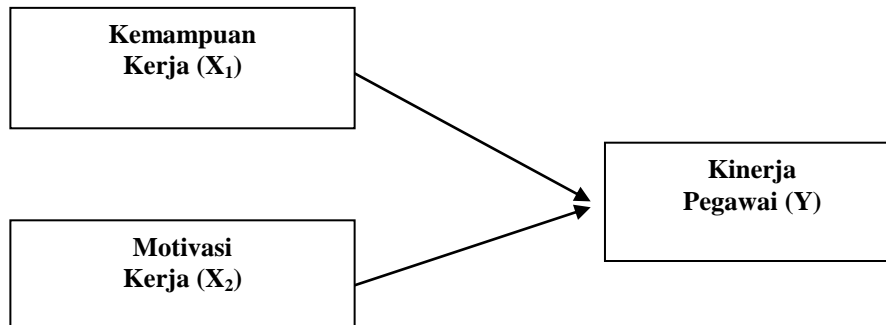
dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007). Menurut McClelland dalam Reksahadiprodjo dan Handoko (2001) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna

mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran konseptual



2.7. Hipotesis

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari tiga indikator yaitu, kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja. Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja pegawai di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998).

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah : H1 :Diduga kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Schulze et al. (2003) dalam Teck Hong dan Waheed (2011) menegaskan bahwa untuk memahami perilaku karyawan di tempat kerja, manajer harus menyadari konsep kebutuhan atau motif, yang akan membantu karyawan mereka untuk bertindak dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi bukan saja secara individu tetapi juga dari organisasi yang ada. Kreatifitas, keandalan dan kualitas sumber daya manusia menjadi tumpuan satu organisasi. Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan suatu motivasi dan kepuasan kerja seseorang untuk mencapai hasil kerja atau produktivitas.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah : H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT. Toarco Jaya yaitu sebanyak 87 orang.

Adapun sampel dalam penelitian ini yang diambil menggunakan metode *random sampling*. Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin:

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran populasi

e = Nilai kritis

Dengan demikian dari yang diketahui,

N = 87.

e = 0,10 yang berarti batas kesalahan yang diinginkan sebesar 10% (batas kesalahan tertinggi) terhadap kesalahan dalam pengambilan sampel karena sifat populasinya heterogen dan karakteristiknya tidak diketahui secara pasti. Sehingga,

$$n = \frac{87}{1 + 87(0,10)^2} = 46$$

Sampel dibulatkan menjadi 46 Pegawai dari beberapa bagian yaitu Sales & Marketing Departement, Accounting Departement dan Human Resources Departement, dan diambil dengan metode sampling sebagai responden untuk mempresentasikan seluruh populasi pegawai PT. Toarco Jaya.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Metode kuesioner, metode ini digunakan sebagai metode utama dalam mengumpulkan

data yang diperlukan untuk menguji hipotesis. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk mengetahui informasi secara tertulis dan responden dalam laporan mengenai pribadinya. Kuesioner digunakan untuk mengungkapkan data mengenai tiga variabel, meliputi kinerja pegawai, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Kuesioner disusun dengan menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju) dengan diberi skor 5, S (Setuju) dengan diberi skor 4, N (Netral) dengan diberi skor 3, TS (Tidak Setuju) dengan diberi skor 2, STS (Sangat Tidak Setuju) dengan diberi skor 1.

- b. Metode wawancara atau interview, metode ini adalah proses komunikasi langsung untuk memperoleh keterangan dengan tanya jawab dan tatap muka antara pewawancara dengan responden di PT. Toarco Jaya. Data yang diperoleh dari wawancara adalah mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan baik mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi, kegiatan-kegiatan yang dilakukan, kebijakan-kebijakan maupun hal-hal yang diperlukan dalam kinerja pegawai perusahaan.

3.3. Metode Analisis Data

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

- a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2006).

Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = $n - 2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

- b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.4. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis permasalahan digunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat (dependen) dengan 2 variabel bebas (independen). Bentuk umum analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam linier sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

α : konstanta

X_1 : variabel kemampuan kerja

X_2 : variabel motivasi kerja

b_1, b_2 : Koefisien regresi variabel

e : standar error

yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

3.5. Pengujian Hipotesa

- a. Uji Pengaruh Simultan (F test)

H_0 : $i = 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

H_a : $i \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

- b. Uji Pengaruh Parsial (t test)

H_0 : $i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

H_a : $i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	$r_{table\ 5\% (46)}$	Ket.
Kemampuan Kerja (X_1)	X1.1	0,652	0,2403	Valid
	X1.2	0,729	0,2403	Valid
	X1.3	0,648	0,2403	Valid
	X1.4	0,598	0,2403	Valid
	X1.5	0,786	0,2403	Valid
	X1.6	0,798	0,2403	Valid
	X1.7	0,726	0,2403	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,601	0,2403	Valid
	X2.2	0,834	0,2403	Valid
	X2.3	0,657	0,2403	Valid
	X2.4	0,808	0,2403	Valid
	X2.5	0,706	0,2403	Valid
	X2.6	0,815	0,2403	Valid
	X2.7	0,782	0,2403	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,840	0,2403	Valid
	Y1.2	0,793	0,2403	Valid
	Y1.3	0,661	0,2403	Valid
	Y1.4	0,742	0,2403	Valid
	Y1.5	0,568	0,2403	Valid
	Y1.6	0,519	0,2403	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah,

4.1.2 Uji Realibilitas

Trihendrari (2012:304) mengemukakan bahwa instrumen kuesioner harus andal (reliable). Andal berarti instrument tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam

penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Ket.
X_1	0.833	0,60	Reliabel
X_2	0.866	0,60	Reliabel
Y	0.775	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 5.5 hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel atau konsisten karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

4.2. Analisis Regresi Berganda

Teknik regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil uji regresi linear berganda terhadap kedua variabel independen, yaitu Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,066	2,736		2,582	,013
1 X.1	,318	,092	,433	3,464	,001
X.2	,289	,102	,355	2,840	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel persamaan regresi linear berganda, yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan koefisien variabel independen. Berdasarkan tabel 4.8 model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,066 + 0,318X_1 + 0,289X_2 + \epsilon$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Konstanta sebesar 7,066 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (kemampuan kerja dan motivasi kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 7,066 %.
- Koefisien variabel Kemampuan Kerja (X_1) sebesar 0,318 berarti setiap kenaikan kemampuan kerja sebesar 1%, maka

kinerja pegawai akan naik sebesar 0,318 %. Koefisien variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,289 berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,289%.

4.3. Uji Pengaruh Simultan (F_{test})

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Uji F dilakukan berdasarkan nilai probabilitas. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	478,096	2	239,048	16,727	,000 ^b
Residual	614,513	43	14,291		
Total	1092,609	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X.2, X.1

4.4. Uji Pengaruh Parsial (t_{test})

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini hipotesis 1 sampai Uji T

dengan hipotesis 2 diuji dengan menggunakan uji t. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,066	2,736		2,582	,013
1 X.1	,318	,092	,433	3,464	,001
X.2	,289	,102	,355	2,840	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah

Variabel kemampuan kerja memiliki nilai thitung > ttabel (3,44 > 1,681), yang artinya kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini didukung secara statistik dengan taraf signifikansi 0,05, yaitu (0,001 < 0,05).

Variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung > ttabel (2,840 > 1,681), yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu Hipotesis pertama (H2) dalam penelitian ini didukung secara statistik dengan taraf signifikansi 0,05, yaitu (0,007 < 0,05).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel kemampuan menunjukkan nilai thitung > ttabel. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima secara statistik dengan taraf signifikan 0,05, yaitu 0,001 < 0,05.

Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai thitung > ttabel. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima secara statistik dengan taraf signifikan 0,05, yaitu 0,007 < 0,05.

2. Kemampuan dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Toarco Jaya. Dimana hasil uji F hitung sebesar 16,727 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Namun dilihat secara parsial motivasi lebih dominan dari pada kemampuan. Hal ini dapat dipahami bahwa semakin besar kemampuan dan motivasi maka akan semakin positif kinerja pegawai

5.2. Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan lebih termotivasi

untuk meningkatkan kerjanya demi perkembangan dan kemajuan perusahaan .

Perekrutan karyawan harus lebih selektif, sehingga perusahaan benar-benar dapat menjaring karyawan yang berkualitas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan rujukan bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, penelitian ini dapat dikembangkan dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda dan lebih difokuskan pada penilaian kinerja karyawan secara konkrit, dengan menambahkan variabel bebas selain kemampuan kerja dan motivasi kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Betty Zelda Siahaan, 2011, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta*, Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program Aplikasi SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Harry Murti Dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun*, Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari.
- Handoko, T. Hani, 1998, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Nenny Anggraeni, 2010, *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung*, Artikel
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM Yogyakarta.

- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, Edisi Ketiga, : BPF. Yogyakarta
- Reksohadiprojo Sukanto dan Hani Handoko. 2001. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*, : BPF. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., 1998, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Simamora, Henry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeroto, 1992, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Gramedia Jakarta Utama.
- https://Badrusa2am.blogspot.co.id/2014/11/factor-utama-dalam-menentukan-tingkat_15.html

