

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI KOTA  
MATARAM**

*Influence of work ability and work motivation on performance of employees in  
PERUM DAMRI Kota Mataram*

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Strata Satu (S1) pada Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram



Oleh:

**IRPAN SUSANTO**

**NIM: 21412B0008P**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI ENTERPRENEUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI KOTA  
MATARAM**

Disusun dan diajukan:

**IRPAN SUSANTO**  
**21412B0008P**

**PROGRAM STUDI  
ADMINISTRASI BISNIS**

Telah Memenuhi Syarat Dan Disetujui  
Pada Tanggal 13 Januari 2020

**Pembimbing I**



**Drs. Amil., M.M**  
**NIDN.0831126204**

**Dosen Pembimbing II**



**Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM**  
**NIDN.0828108404**

**Mengetahui**

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram  
Program Studi Administrasi Bisnis**

**Ketua Program Studi**



**Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM**  
**NIDN.0828108404**



**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI KOTA  
MATARAM**

Disusun dan diajukan:

**IRPAN SUSANTO**  
**21412B0008P**

Skripsi atas nama Irpan susanto telah dipertahankan dengan baik  
di depan dosen penguji Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram  
Konsentrasi Interpreneur

Mataram 13 januari 2020

Tim Penguji

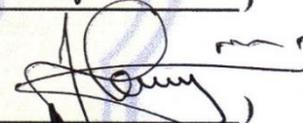
**Drs. Amil., M.M**  
**NIDN.0831126204**

(PU)

()

**Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM**  
**NIDN.0828108404**

(PP)

()

**Dedy Iswanto, S.T., M.M.**  
**NIDN.0818087901**

(PN)

()

**Mengetahui**  
**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**  
**Universitas Muhammadiyah Mataram**  
**Dekan,**



**Dr. H. Muhammad Ali, M.Si.**  
**NIDN.0806066801**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : IRPAN SUSANTO  
NIM : 21412B0008P  
Program Study : ADMINISTRASI BISNIS  
Judul Penelitian : **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PERUM DAMRI KOTA MATARAM**

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penelitian ini merupakan karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat dari karya orang lain. Karya-karya yang tercantum dalam daftar pustaka penelitian ini, sematan-mata digunakan sebagai acuan atau refrensi.
2. Apabila di kemudian hari skripsi ini saya terbukti saya merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia menanggung segala akibatnya.

Demikian Surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesadaran.

Mataram, Januari 2020





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat  
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IRPAN SUSANTO  
NIM : 21412B0008P  
Tempat/Tgl Lahir : TATEBAL 103-10-1992  
Program Studi : ADM BSNIS  
Fakultas : A FISIPOL  
No. Hp/Email : 089865381138  
Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

PENCARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PERUM DAMRI KOTA MATARAM

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 27-02-2020

Penulis



NIM. 21412B0008P

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTO :

*“Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan  
Dengan bermodal karya merupan obat mujarab penumbuh  
Semngat hidup”*

### PERSEMBAHAN :

Syukur Alhamdulillah kepada ALLAH SWT atas rahmat dan Hidayah-Nya hingga terselesaikannya skripsi ini.

skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tidak habis-habisnya mendukung, memberikan semangat dan mendoakan saya sampai terselasainya sekripsi ini
2. Kakak dan adik saya, dan semua keluarga besar saya yang sudah mendukung dan mendoakan saya
3. Dan tidak lupa saya berterima kasih kepada ibu bapak dosen pembimbing dan teman-teman saya

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrohim*

*Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Segala syukur yang tiada terkira hanya pantas terlantun untuk Sang Penggenggam langit dan bumi, Allah SWT, Pemilik segala cinta yang senantiasa melimpahkan nikmat dan karunia kepada kita. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammmad SAW, Pembawa risalah peradaban, beserta keluarga, sahabat, serta orang-orang yang selalu *istiqomah* di jalanNya. Amin.

Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Atas perjuangan dan kemuliaan beliau kita semua dapat terbimbing dan berada pada jalan yang penuh ridho dan berkah.

Segala puji hanya milik Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala berkat, rahmat, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul ” **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI KOTA MATARAM** ”.

Dalam penyusunan skripsi tersebut, penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Aryad Abd Gani, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram

2. Bapak Dr. H Muhammad Ali M.Si selaku Dekan FISIPOL Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Dedy Iswanto, ST., MM selaku Wakil Dekan FISIPOL Universitas Muhammadiyah Mataram sekaligus Penguji Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk dapat hadir di sidang Skripsi saya.
4. Bapak Lalu Hendra Maniza S.Sos.,MM selaku ketua Prodi Administrasi Bisnis sekaligus pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Amil.,MM selaku pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar dan staff administrasi Bisnis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah memberikan dan bimbingan serta kemudahan selama penulis menjalankan kuliah pada Universitas Muhammadiyah Mataram.
7. Kedua orang tuaku Alm ibunda tercinta dan Ayahanda yang selalu menjadi doa yang terindah dalam setiap langkahku. Doa, cinta, kasih sayang, pengorbanan, perhatian dan ridho yang kalian berikan, menjadi kekuatan dan bekal terbaik dalam menjalani kehidupan ini.
8. Buat Kakakku Iin Farlina, Muhammad Ikhsan dan Hisbulwatan dan adikku Yuda Oktapiansyah terima kasih atas perhatian, waktu, tenaga, pikiran, nasehat, dukungan, doa, dan semangat yang tak pernah padam guna membantu dan mempercepat terselesainya skripsi ini..

9. Buat sahabat seperjuanganku Terimakasih banyak atas waktu kebersamaannya dan bantuannya selama ini kepada saya. Merindukan melakukan suka dan duka bersama kalian semoga kebersamaan kita tidak berhenti sampai disini. Hal terindah bisa mengenal kalian sahabat, sehingga menjadikan skripsi ini untuk dikenang..

10. Dan untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan telah banyak membantu penulis dalam keadaan suka dan duka sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Meskipun penulis berharap isi dari skripsi ini tidak memiliki kekurangan dan kesalahan, namun penulis menyadari bahwa hal tersebut sangat sulit direalisasikan. Dengan berbesar hati penulis mengharapakan kritik dan saran yang dapat membangun sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata, penulis berharap agar Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan hal-hal positif lainnya untuk semua pembaca.

***Jazzakumullah Khoiron Katsiron,***

***Wassalamu ,,alaikumWarrahmatullahi Wabarakatuh***

Mataram, Januari 2020

Penyusun

# **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM DAMRI KOTA MATARAM**

Irpan susanto<sup>1</sup>, Drs. Amil., MM, Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM.<sup>3</sup>

Mahasiswa<sup>1</sup>, Pembimbing Utama<sup>2</sup>, Pembimbing Pendamping<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Mataram

## **ABSTRAK**

Pelajaran ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan, deskripsi kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Kota Mataram, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian adalah dilakukan di Perum Damri Kota Mataram, sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koesioner/angket. teknik analisis data digunakan adalah uji instrumen, uji validitas, uji realibilitas uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastis, Uji regresi linier berganda uji F dan uji t. Hasil tes menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Kota Mataram. Dalam penelitian ini, deskripsi bahwa semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka karyawan akan mendapatkan kinerja yang bagus.

**Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Kinerja.**

INFLUENCE OF WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES IN PERUM DAMRI KOTA MATARAM

Irpan susanto<sup>1</sup>, Drs. Amil., MM, Lalu Hendra Maniza, S. Sos, MM.<sup>3</sup>  
Student<sup>1</sup>, Main Advisor<sup>2</sup>, Counselor Advisor<sup>3</sup>  
Business Administration Study Program Faculty of Social and Political Sciences  
Muhammadiyah University of Mataram

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ability and employee motivation on employee performance. This research was conducted at the Damri Public Housing in Mataram City with 50 respondents. Data collection in this study was carried out using questionnaires. Data analysis techniques include instrument test, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedastic test, multiple linear regression test, F test, and t test. The test results show that work ability and work motivation together significantly influence the performance of employees at Damri Public Transportation of Mataram. The higher the work ability of employees, the better their performance is. However, work motivation does not affect employee performance.

**Keywords: Ability, Motivation, Performance.**

MENGESAHKAN  
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA  
MATARAM  
KEPALA  
URTP P3B  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
NIDN. 0803048601

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	5
1.3.Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Hasil penelitian terdahulu .....	7
2.2.Landasan Teori.....	8
2.2.1. Kemampuan Kerja .....	9
2.2.1.1 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja .....	9
2.2.1.2 Indikator Dari Kemampuan Kerja .....	12
2.2.2. Motivasi Kerja .....	12
2.2.2.1 Bentuk Motivasi Kerja .....	14
2.2.2.2 Teori-teori Tentang Motivasi .....	14
2.2.2.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	16
2.2.3. Kinerja Karyawan .....	18
2.2.3.1. Jenis-Jenis Kinerja .....	19
2.2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
2.2.3.3. Indikator Kinerja .....	21
2.2.4. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.2.5. Kerangka Konsep Penelitian .....	24
2.2.6. Hipotesis .....	25
2.2.7. Klasifikasi dan Definisi Operasional Variabel .....	25
2.2.7.1 Variabel Independen .....	25
2.2.7.2 Variabel Dependen .....	26
2.2.7.3 Definisi Operasional .....	26

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	30
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
3.3. Teknik pengumpulan Data .....	30
3.4. Populasi dan Sampel .....	31
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2 Sampel .....	31
3.5. Teknik Sampling .....	32
3.6. Penentuan Skor .....	32
3.7. Pengukuran Instrumen .....	32
3.7.1 Uji Validitas .....	32
3.7.2 Uji Rehabilitas .....	33
3.8. Uji Asumsi Klasik .....	33
3.9. Pengujian Hipotesis .....	35
3.10. Uji Regresi Linear Berganda .....	37
3.11. Uji Koefisien Determinasi.....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	39
4.1.1 Sejarah berdirinya PERUM DAMRI Kota Mataram .....	39
4.1.2 Visi dan Misi PERUM DAMRI Kota Mataram .....	40
4.1.3 lokasi PERUM DAMRI Kota Mataram .....	41
4.1.4 Struktur organisasi PERUM DAMRI Kota Mataram .....	40
4.1.5 Fungsi dan tugas .....	41
4.2. karakteristik responden .....	43
4.2.1 Berdasarkan jenis kelamin .....	44
4.2.2 Berdasarkan usia .....	44
4.2.3 Berdasarkan pendidikan terakhir .....	45
4.3. Uji Instrumen .....	45
4.3.1 Uji Validitas .....	45
4.3.2 Uji Realibilitas .....	47
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	47
4.4.1 Uji normalitas .....	47
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	48
4.4.3 Uji Heteroskedastis .....	49
4.5. Pengujian Hipotesis .....	51
4.5.1 Uji regresi Linear Berganda .....	51
4.5.2 Uji t .....	53
4.5.3 Uji F .....	55
4.6. Uji Diterminasi ( $R^2$ ) .....	56
4.7. Pembahasan .....	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan Dan Saran .....	59
5.1.1 Kesimpulan .....	59
5.1.2 Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
4.4 Variable kemampuan kerja .....	45
4.5 Variabe Motivasi Kerja .....	46
4.6 Variabel kinerja Karyawan .....	46
4.7 Uji Realibilitas .....	47
4.8 Hasil Uji Normalitas .....	48
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	48
4.10 Hasil Uji Heteroskedastis .....	50
4.11 Variables Entered/Removed .....	51
4.12 Model Summary .....	51
4.13 ANOVA .....	52
4.14 Coefficients .....	53
4.15 Hasil Uji t .....	54
4.16 Hasil Uji F .....	55
4.17 Hasil uji R .....	56

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta akan senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tenaga kerja memegang peranan utama setiap usaha pengadaan barang atau jasa. Sebab pada hakekatnya, produksi dan teknologi adalah hasil kerja manusia juga.

Memasuki era perubahan yang serba cepat dan persaingan yang sangat ketat, dimana persaingan antar perusahaan yang terjadi bukan lagi merupakan persaingan antar gedung dan bukan pula persaingan diantara mesin dan peralatannya atau bukan pula persaingan antar modal, melainkan persaingan antar personil. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan menghargai sumber daya manusia, karena mereka adalah salah satu asset utama perusahaan. Oleh karena itu, system pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu

organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Robbins (2001: 47) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

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 dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara(2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Sujak(1990) dalam Ermayanti(2001:3) Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para

karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan Perum Damri harus dapat meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja para karyawan karena kemampuan dan motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil pengamatan dilapangan peneliti mendapatkan masalah disuatu objek seperti potensi yang dimiliki pegawai belum mencapai standarmotivasi kerja, serta peran atasan dalam mempengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum terpenuhi, karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya.

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.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan mengangkat judul **“PENGARUH MOTIVASI**

## **KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM DAMRI KOTA MATARAM”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja, berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI
2. Apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitan ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan persial pada karyawan Perum DAMRI kota Mataram.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin Perum DAMRI Kota Mataram dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan Sumber daya Manusia yang memiliki kinerja tinggi.

2. Bagi Akademik

Memberikan konstribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan konstribusi bagi pengembang penelitian dibidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

### 3. Peneliti

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Tahun Judul	Hasil Penelitian	perbedaan	persamaan
1	Utari (2005) Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kota Malang	Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variable menunjukkan angka yang valid dan reliabel. Dari hasil regresi berganda diketahui bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja	dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2005) terletak pada Indikator variabel penelitian dan objek penelitian. Sedangkan untuk objek dalam penelitian ini adalah Perum Damri Kota Mataram	Sama-sama menganalisis motivasi, peneliti menggunakan kuantitas kerja dan kualitas kerja
2	Dodi (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri	Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MAS Sumbiri	Teknik pengambilan sampel dalam penelitian Dodi (2017) menggunakan teknik <i>non random sampling</i> . Jenis penelitian menggunakan penelitian kausal.	Mencari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3	Yulius (2014) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan	Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2014) dengan penelitian

	Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu	kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu	analisis koefisien korelasi Spearman-brown	ini adalah variabel yang digunakan yaitu kemampuan, motivasi dan kinerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji t dan uji F
--	--	---	--	---

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994:104).

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998:46). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Jadi kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2003:94).

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 dan 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.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

#### **2.2.1.1 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja**

Kemampuan seseorang akan ditentukan tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jika semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan yang lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut (Soeroto, 1992: 23) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada 3 (tiga) komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan rasio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah memperkerjakannya untuk dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada Masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut di harapkan semua karyawan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari 2 (dua) faktor; (Robbins, 1998: 34).

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

## 2. Kemampuan fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan. (Robbins, 1998: 37).

### **2.2.1.2 Indikator dari Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

#### 2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhdap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

#### 3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 1998: 17).

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998: 18).

### 2.2.2 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 dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007: 45).

Dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tidak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Ada beberapa istilah motivasi yang dikemukakan oleh Martoyo (2007: 67) yaitu:

1. Motif : motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan yang dimaksud dengan motif dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
2. Motivasi : motivasi menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bawa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

3. Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak arti dengan motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.
4. Incentive : istilah *incentive* (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

### 2.2.2.1 Bentuk Motivasi Kerja

Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam yang merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003: 78) yaitu:

#### 1. Motivasi intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu, dipelajari dari teori proses (*proses theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

#### 2. Motivasi ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*content theory*) yang membahas tentang faktor eksternal individu.

### 2.2.2.2 Teori-teori Tentang Motivasi

Teori dalam motivasi dapat dibagi dalam 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 akan mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan (Munandar, 2001:102), yaitu:

- 1) Fisiologis : sandang, pangan, papan

- 2) Rasa aman : keamanan, merdeka, perlindungan
- 3) Sosial : cinta, afliasi
- 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: 87), yaitu :

1) Hygiene faktor/ *Job Contex factor*/Dissatisfier

Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti : kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji dan kemampuan 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( *Existence Relatedness Growth*)

Menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti Masslow (Munandar, 2001). Konsep dari Alderferer bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

1) Kebutuhan untuk eksis/keberadaan (*Existence needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keamanan yang lebih terpuaskan oleh kondisi material dari pada hubungan interpersonal

2) Kebutuhan untuk menjalin hubungan (*Related needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial yang terpuaskan melalui adanya hubungan interpersonal.

3) Kebutuhan untuk berkembang/tumbuh (*Growth needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mengembangkan diri atau aktualisasi diri.

2. Teori proses (*Process theory*), mencakup teori-teori motivasi dari:

a. Victor Vroom (teori pengharapan)

Mengeritik bahwa model konten kurang memadai untuk menjelaskan motivasi. Sehingga ia mengeluarkan teori sendiri, bahwa motivasi dibangun berdasarkan *Valence, instrumentality Expectacy*:

1) *Valence*

Kekuatan dari preferensi individu terhadap keluaran tertentu. Faktor ini diartikan sebagai nilai, insentif, sikap dan harapan.

2) *Instrumentality*

Peranan yang menghubungkan tingkat pertama dengan keluaran tingkat pertama.

b. *Lawler & Porter*

Dimana motivasi adalah berasal dari umpan balik kepuasan kerja, yang dimulai dari kemampuan dan keterampilan secara pengalaman menghasilkan kinerja yang akhirnya kepuasan.

### 2.2.2.3 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 Plowman (dalam Martoyo, 2007: 67). Mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang; manusia bekerja untuk mendapatkan makan dan makanan untuk mendapatkan hidup.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan atau kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau kerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong untuk bekerja.

Mengacu pada pendapat tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal, dkk, 2014:406).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki (Fitriyani, 2017:51).

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan di tetapkan 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 tinggi bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang disepakati.

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

### **2.2.3.1 Jenis-jenis Kinerja**

Jenis-jenis kinerja terdiri dari tiga bagian, yaitu:

#### **1. Kinerja strategi**

Kinerja suatu perusahaan dievaluasikan atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidup dimana dia beroperasi;

#### **2. Kinerja Administratif**

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

### 3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi perusahaan (Rivai, 2003: 57).

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitas dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-prilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2002: 61). Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

1. Kerjasama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional
2. Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman terhadap organisasi
3. Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.

4. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara baik.
5. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

### 2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2008:67), adalah:

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya, pegawai yang memiliki kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 2.2.3.3 Indikator Kinerja

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual* dan *inspection manual*.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan, dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan *output* yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

## 5. Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

### 2.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### 1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nawawi, 2003: 359) kepentingan pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif” banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidak puasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaiknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

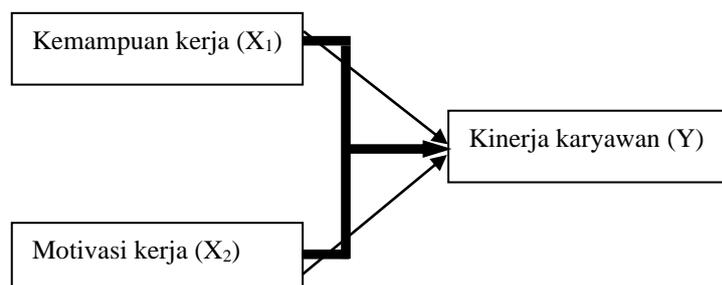
Menurut (Nawawi, 2003:357) suasana batin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam

lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gaira kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gaira atau ketidaksiangatan seorang pekerja melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergaira, dan berdedikasi.

Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya.

### 2.2.5 Kerangka Konsep Penelitian

Ditinjau dari hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan, sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain sehingga variabel bebas adalah kemampuan kerja ( $X_1$ ) yang terdiri dari senang bekerja, bekerja keras dan merasa berharga, serta motivasi kerja ( $X_2$ ) yang terdiri dari kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ) yang terdiri dari kualitas kerja dan kuantitas.



### Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

—————→ = berpengaruh secara persial

—————→ = berpengaruh secara simultan

#### 2.2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara persial terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Kota Mataram.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Damri Kota Mataram.

#### 2.2.7 Klasifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013: 38). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi: (1) variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan memengaruhi variabel lain, dan (2) variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.

##### 2.2.7.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antesenden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnyavariabel dependen (Sugiyono,2013:39). Variable independendalampenelitianiniadalahkemampuankerja ( $X_1$ ) danmotivasikerja ( $X_2$ ).

### 2.2.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### 2.2.7.3 Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa memengaruhi variabel tak bebas (Supranto, 2003: 322).

Definisi operasional dan pengukuran terhadap variabel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini meliputi kemampuan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y), dengan masing-masing sub variabel sebagai berikut :

#### A. Kemampuan kerja ( $X_1$ )

Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998: 18).

Kemampuan dalam ruangan sub bagian umum kepegawaian terdiri dari:

1. Kecerdasan numeris adalah kemampuanberhitung
2. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yangdibaca.
3. Kecepatan perseptual adalah kemampuan mengenali perbedaan dengan tepat.

4. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
5. Penalaran deduktif adalah Kemampuan mengenali suatu pemecahan masalah.
6. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah.
7. Ingatan adalah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masalah.

#### B. Motivasi Kerja (X2)

Adalah dorongan yang membuat karyawan melaksanakan fungsi dan perannya, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan. (Martoyo, 2007) Motivasi Bagian sekretariat terdiri dari:

1. Pengakuan orang lain yaitu pengakuan dari rekan kerja terhadap keberadaan pegawai sebagai personil yang secara bersama-sama dan merupakan bagian dari sistem dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia organisasi.
2. Tanggung jawab yaitu tuntutan dalam diri pegawai sebagai yang ditempatkan dalam unit kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.
3. Kondisi kerja yaitu suatu kondisi yang aman dan nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai karyawan akan merasa betah dalam bekerja sehari-hari.
4. Hubungan kerja yaitu suatu pekerjaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, perlu didukung oleh suasana atau hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun atasan.
5. Prestasi yaitu suatu pekerjaan dengan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

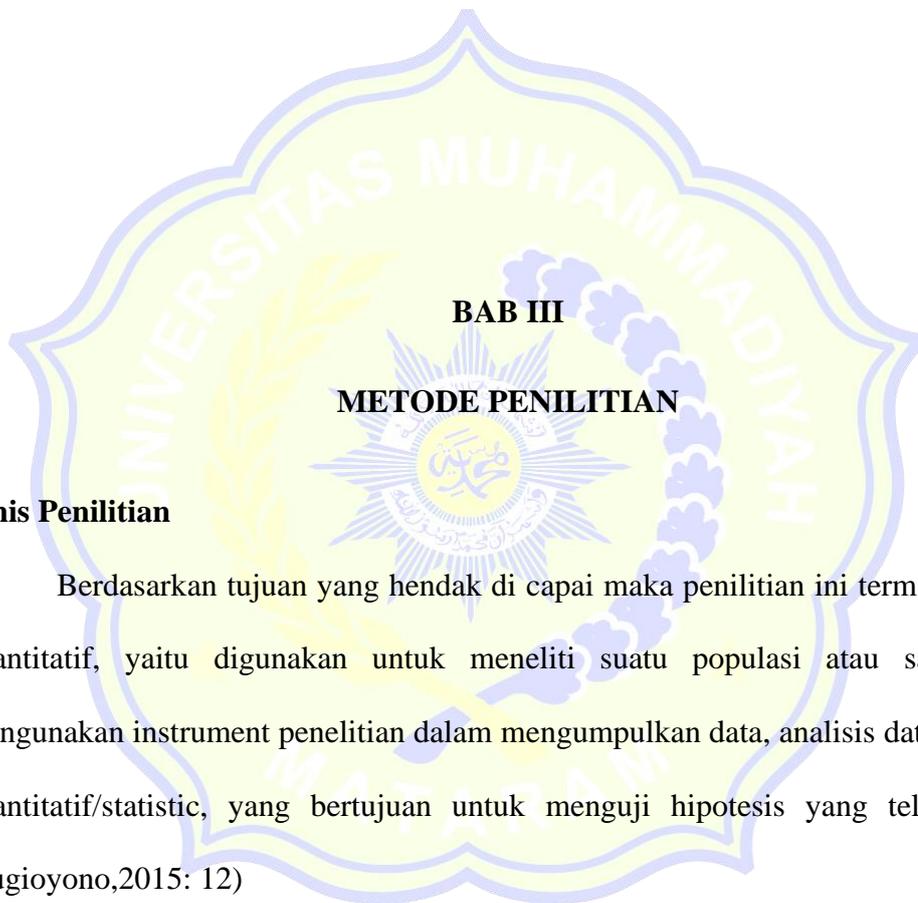
6. Pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik dan merupakan tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai.
7. Gaji yaitu bentuk pembalasan jasa terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas.

### C. Kinerja karyawan (Y)

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kuantitas pekerja adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan secara individu maupun sekelompok pegawai sesuai dengan standar bekerja serta terpenuhinya target di unit kerja.
2. Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual* dan *inspection manual*.
3. Ketepatan waktu Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan, dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan *output* yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Kehadiran Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kerja sama Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang hendak di capai maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan menggunakan instrument penelitian dalam mengumpulkan data, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistic, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugioyono,2015: 12)

### **3.2 Lokasidan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ditetapkan pada Perum Damri Mataram dengan responden karyawan kantor Perum Damri Mataram pada bulan juli 2019. Alasan peneliti memilih Perum Damri karena ingin mengetahui kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam mempertahankan perannya sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang angkutan.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menyebarkan Kuesioner/Angket kepada semua karyawan PERUM DAMRI Kota Mataram. Menurut (Noor, 2014:139) “kuesioner atau angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pernyataan tertutup, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Masing- masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas responden, serta informasi tata cara pengisian kuesioner.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015: 117). Peneliti menetapkan populasi sebanyak 102 orang, dalam penelitian ini peneliti menggunakan 50 sampel pada karyawan Perum Damri Kota Mataram.

Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2010: 134).

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015: 118). Untuk pengambilan sampel dan populasi penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003)

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

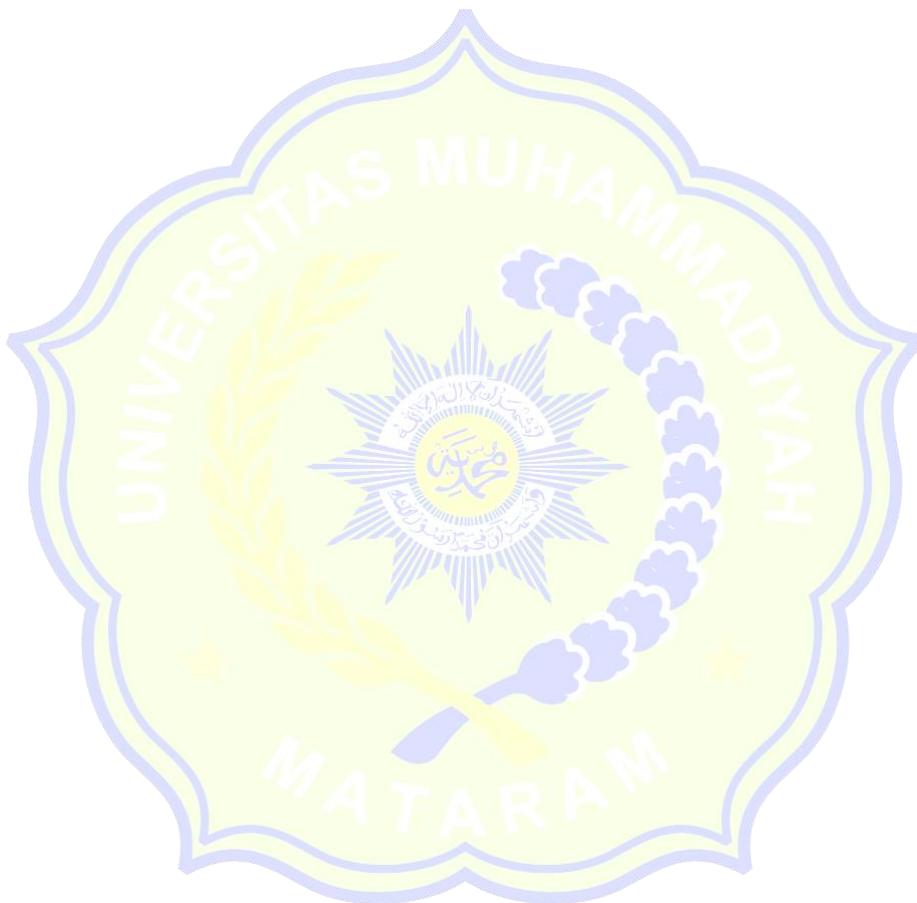
Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$E$  = Persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masuk dapat ditolelir atau diinginkan, penulis menggunakan 10% sebagai nilai  $e$ .



### 3.5 Teknik Sampling

Sedangkan teknik yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota yang dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2015: 119) untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan *simple random sampling*.

### 3.6 Penentuan Skor

Untuk teknik pengukuran item pada angket menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009: 132). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan.

Masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda dari proses pemberian skor ini dihasilkan 5 kategori, yaitu:

1. Jawaban SS (Sangat Setuju) dengan skor 5
2. Jawaban S (Setuju) dengan skor 4
3. Jawaban RR (Ragu-ragu) dengan skor 3
4. Jawaban TS (Tidak Setuju) dengan skor 2
5. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1

### 3.7 Pengukuran Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner didalam pengumpulan data penelitian. Maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono, 2015:177).

Pelaksanaan perhitungan validitas butir-butir instrumen dianalisis dengan menggunakan program komputer SPSS. Dalam penelitian ini digunakan rumus *Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum X)][N\sum Y^2 - (\sum Y)]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = Nilai dan butir

Y = Nilai dari total butir

N = banyaknya butir

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kesetabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Menurut Rangkuti (2002) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memastikan bahwa metode *multivariat*, termasuk metode regresi dapat digunakan pada data tertentu sehingga dapat menginterpretasikan dengan tepat (Santoso, 2003). Penelitian ini akan mengukur asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastis, dan autokorelasi.

Metode regresi dapat digunakan benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan *representative* atau disebut BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), jika model tersebut memenuhi asumsi dasar klasik regresi.

Model Regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kemampuan Kerja

A = Konstanta Regresi

B<sub>1-2</sub> = angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

Bila nilai (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan

e = Error Terms

Penjabaran dari asumsi dasar klasik regresi di atas adalah berikut

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normal tidaknya sampel dihitung dengan uji *One Sampel Kolomogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Menurut Astuti (2016: 145), konsep dasar dari normalitas *Kolmogorof-Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji *Kolmogorof-Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji dengan

data normal baku. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji multikolinearitas

Digunakan untuk melihat ada atau tidaknya gangguan antar variabel. Untuk mendeteksi ada tidaknya gangguan dapat dengan melihat nilai *variance inflation faktor* (VIF) pada model regresi. Adapun kaidah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika  $VIF < 10,00$
2.  $H_0$  ditolak jika  $VIF \geq 10,00$

Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

1. Jika  $H_0$  diterima maka terjadi multikolinearitas antar data pengamatan
2. Jika  $H_0$  ditolak maka tidak terjadi multikolinearitas antar data pengamatan

c. Uji heteroskedastis

Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastis dengan mengamati grafik *scatter plot*. Jika pada grafik tampak titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y atau tidak terjadi pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastis. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak terjadi heteroskedastis

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi hubungan antar data pengamatan. Ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson*. Adapun kaidah pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai *Durbin-*

Watson hitung dengan dua nilai *Durbin-Watson* tabel, yaitu Durbin Upper (DU) dan Durbin Lower (DL). Adapun kaidah pengambilan keputusan adalah:

1.  $H_0$  diterima jika  $(4 - DW_{hitung}) < dL$
2.  $H_0$  ditolak jika  $(4 - DW_{hitung}) > dU$

Hipotesis yang diajukan adalah:

1. Jika  $H_0$  diterima maka terjadi auto korelasi negative antar data pengamatan
2. Jika  $H_0$  ditolak maka tidak terjadi auto korelasi negative antar data pengamatan.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas t tes untuk pengujian persial dan probabilitas F untuk simultan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%). Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pengaruh simultan
  - a. Jika probabilitas F tes  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
  - b. Jika probabilitas F tes  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima
2. Pengaruh Persial
  - a. Jika probabilitas t tes  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
  - b. Jika probabilitas t tes  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

#### a. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Kota Mataram secara simultan. Menurut Sugiyono (2014: 257), uji F dirumuskan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

$F_{hitung}$  ini dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  atau membandingkan nilai sig/p-value dengan  $\alpha$ . Nilai sig/p-value adalah ukuran probabilitas kekuatan dari bukti untuk menolak atau menerima hipotesis nol ( $H_0$ ). Semakin kecil nilai p-value/sig yang diperoleh maka semakin kuat bukti tersebut untuk menolak hipotesis nol. Dalam aplikasinya kita biasanya membandingkan dengan nilai alpha yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat resiko kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas F tes  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b. Jika probabilitas F tes  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

#### b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014: 250)  $t_{hitung}$  dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{1-r^2}$$

keterangan:

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data

Hasil dari perhitungan  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan menggunakan tingkat resiko kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas  $t_{tes} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b. Jika probabilitas  $t_{tes} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

### 3.10 Uji Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi terpenuhi, maka analisis regresi bisa dilakukan. Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama, peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = variabel terikat

$a$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  = koefisien regresi  $X_2$

$X$  = subyek variabel bebas

Selanjutnya

untuk menjawab rumusan masalah kedua dan ketiga peneliti menggunakan analisis regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = variabel terikat

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

$X$  =subyek variabel bebas

### 3.11 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variable independen secara serentak terhadap variable dependen. (Priyanto,2010: 50)

