

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya PERUM DAMRI Kota Mataram

DAMRI adalah kepanjangan dari Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik Indonesia yang dibentuk berdasarkan maklumat Kementrian Perhubungan Republik Indonesia No. 01/DAMRI/46 tanggal 25 November 1946 dengan tugas utamanya menyelenggarakan angkutan orang atau barang diatas jalan menggunakan kendaraan bermotor.

Untuk memberikan keluluasaan terhadap DAMRI dalam usahanya sebagai perusahaan angkutan milik Negara, maka terhitung tanggal 01 januari 1960 sampai dengan tanggal 31 mei 1963 menteri perhungan mengeluarkan surat keputusan No. T.112/1/21 tanggal 21 mei 1960 memberikan status diberlakukan swasembada. Dan tanggal 20 januari dan 3 february 1977 diresmikannya pembukaan Angkutan Bus Kota PN. DAMRI kemudian berdasarkan peraturan pemerinta No. 30 tanggal 29 september 1982 mengenai status hukum menjadi PERUM DAMRI.

Dalam perkembangan selanjutnya sebagai Perusahaan Umum (PERUM), nama DAMRI tetap diabadikan sebagai *Brand mark* dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini yang hingga saat ini masih tetap konsisten menjalankan tugasnya sebagai salah satu *service provider* angkutan orang dan barang dengan menggunakan bus atau truk. Hingga

saat ini DAMRI memiliki jaringan pelayanan tersebar di hampir seluruh Indonesia. Dalam kegiatan usahanya DAMRI menyelenggarakan pelayanan angkutan perkotaan, angkutan anatar kota, angkutan bandara, angkutan travel, angkutan paket, angkutan keperintisan dan angkutan lintas Negara.

4.1.2 Visi dan Misi PERUM DAMRI Kota Mataram

Visi

Menjadi penyedia jasa angkutan jalan raya yang aman, handal, terjangkau, serta unggul dalam kinerjanya.

Misi

Menyediakan jasa angkutan jalan raya unggul berkelas dunia yang memuaskan pengguna jasa, pemilik Damri, pegawai, masyarakat yang berkepentingan dan meningkatkan nilai Damri

4.1.3 Lokasi PERUM DAMRI Kota Mataram

PERUM DAMRI Kota Mataram berlokasi di sweta, jl. Teguh faisal No. 10 Sweta Mataram.

4.1.4 Struktur Organisasi PERUM DAMRI Kota Mataram

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi memberikan gambaran posisi serta pembagian tugas seseorang didalam sebuah perusahaan, sehingga mereka dapat mengerti posisi serta tugas apa yang akan mereka kerjakan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik maka fungsi-fungsi manajemen dapat

dijalankan dengan baik pula. Berikut adalah struktur organisasi PERUM DAMRI.



Sumber PERUM DAMRI KOTA MATARAM 2019

4.1.5 Fungsi dan Tugas

1. General Manager

Mengatur dan menangani semua aktivitas di Perum Damri Mataram

2. Manager Usaha

Menagatur semua biaya oprasional dari penjualan tiket dan sewa bus

1. Staf Usaha

Controlling, memonitoring penerimaan setoran administrasi dan pengorderan

2. PPA/Timer

Mengatur tentang tujuan bus dari awal pendaftaran sampai selesai

3. Penemudi & Kondaktur

Mengemudikan bus

3. Manager Teknik

Mengatur segala macam perawatan dan perlengkapan bus serta memonitoring semua kegiatan aktivitas mekanik, rekayasa teknik dan pemeliharaan

1. Staf Adm. Teknik

Bertanggung jawab atas kerusakan bus dan sejumlah dana yang masuk dan keluar untuk perbaikan

2. Pelaksanaan Gudang

Mempersiapkan rencana pengadaan suku cadang atau spare part lainnya yang merupakan perlengkapan kendaraan-kendaraan dan perlengkapan teknik.

3. Pelaksana teknik

Mengatur kerusakan bus pada bagian dalam dan mengoordinasi kelayakan bus layak pakai atau tidak

4. Manager Keuangan, SDM & Umum

1. Staf Keuangan

Koordinator keuangan dan registrasi perlengkapan data

2. Staf SDM

Menangani data masuk, data keluar

3. Staf Umum

4.2 Karakteristik Responden

DAMRI adalah satu Badan Usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang angkutan bermotor. Penulis memfokuskan penelitian kepada seluruh karyawan PERUM DAMRI Kota Mataram, yang berjumlah 50 karyawan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan pada PERUM DAMRI khususnya karyawan PERUM DAMRI Kota Mataram adalah seperti pada tabel di bawah ini .

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Laki-laki	33	66%
2	Perempuan	17	34%
Jumlah		50	100%

Sumber: PERUM DAMRI Kota Mataram 2019

Berdasarkan tabel 4.1 berdasarkan kualifikasi jenis kelamin semua karyawan di di dominasi oleh laki-laki sebanyak 33 responden dengan persentase 66% dan perempuan sebanyak 17 responden dengan persentase 34%. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih diutamakan karena menyangkut pekerjaan yang memerlukan tenaga untuk langsung terjun ke lapangan untuk mengayomi masyarakat

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia karyawan pada PERUM DAMRI khususnya karyawan area Kota Mataram pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	18-28	12	24%
2	29-39	31	62%
3	40-50	7	14%
Jumlah			100%

Sumber: PERUM DAMRI Kota Mataram 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh hasil mayoritas responden berusia 18–28 tahun sebesar 24% yaitu berjumlah 12 responden, yang berusia 29–39 tahun sebesar 62% yaitu berjumlah 31 responden dan yang berusia 40–50 tahun sebesar 14% yaitu berjumlah 7 responden. Dari hasil penelitian yang di peroleh tersebut terlihat bahwa mayoritas karyawan berusia 29-39 tahun, dapat disimpulkan bahwa PERUM DAMRI Kota Mataram

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir seperti dibawah ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (n)	Presentase (%)
SMA	27	54%
DI,II,III	13	26%
S1	10	20%
Jumlah	50	100%

Sumber: PERUM DAMRI Kota Mataram 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di peroleh hasil mayoritas responden berpendidikan Sarjana yaitu sebesar 20% berjumlah 10 responden, kemudian yang berpendidikan Diploma sebesar 26% yaitu berjumlah 13 responden. Selanjutnya yang berpendidikan SMA sebesar 54% yaitu berjumlah 27 responden.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Dengan nilai r_{tabel} 5% atau sama dengan 0.05 dengan nilai $n = 50$. Jadi didapat $r_{tabel} = 0.279$. Apabila nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} maka valid dan Apabila nilai $r_{hitung} <$ dari nilai r_{tabel} maka tidak valid, seperti pada tabel berikut:

Table 4.4 Variable kemampuan kerja

No Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0.364	0.279	Valid
2	0.486	0.279	Valid
3	0.554	0.279	Valid
4	0.554	0.279	Valid
5	0.503	0.279	Valid
6	0.528	0.279	Valid
7	0.289	0.279	Valid
8	0.364	0.279	Valid
9	0.592	0.279	Valid
10	0.398	0.279	Valid

Sumber : SPSS Versi 22

Table 4.5 Variabe Motivasi Kerja

No Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0.324	0.279	Valid
2	0.344	0.279	Valid
3	0.543	0.279	Valid
4	0.380	0.279	Valid
5	0.463	0.279	Valid
6	0.470	0.279	Valid
7	0.543	0.279	Valid
8	0.279	0.279	Valid
9	0.304	0.279	Valid
10	0.573	0.279	Valid

Sumber : SPSS Versi 22

Table 4.6 Variabel kinerja Karyawan

No Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0.599	0.279	Valid
2	0.307	0.279	Valid
3	0.599	0.279	Valid
4	0.416	0.279	Valid
5	0.560	0.279	Valid
6	0.548	0.279	Valid
7	0.296	0.279	Valid
8	0.457	0.279	Valid
9	0.334	0.279	Valid
10	0.314	0.279	Valid

Sumber : SPSS Versi 22

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana table-tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai $R_{hitung} >$ dari nilai signifikan R_{tabel} oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket ini valid. Sehingga dapat digunakan instrument penelitian.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha. Uji signifikan dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} (0.279)

Tabel 4.7 Uji Realibilitas

Variabel	Alpha	r_{tabel} 5% (50)	Keterangan
X1	0.589	0.279	Reliabel
X2	0.453	0.279	Reliabel
Y	0.563	0.279	Reliabel

Sumber : SPSS Versi 22

Hasil uji realibilitas diperoleh nilai koefisien realibilitas angket X_1 sebesar 0.589, angket X_2 sebesar 0.453, dan angket Y sebesar 0.563. Berdasarkan nilai koefisien realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten. Sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 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.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test[\]

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17658543
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,050
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* adalah sebesar 0,200 yang ternyata lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

4.4.2 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.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26,433	3,810		6,937	,000		
KEMAMPUAN KERJA	,424	,106	,556	3,997	,000	,741	1,349
MOTIVASI KERJA	,019	,102	,026	,190	,850	,741	1,349

Sumber data SPSS versi 22

1. Melihat dari nilai *Tolerance*

- Jika nilai *Tolerance* lebih besar $>$ dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jadi pada hasil uji multikolinieritas nilai *Tolerance* $0,741 > 0,10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.
- Jika nilai *Tolerance* lebih kecil $<$ dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas. Jadi pada hasil uji multikolinieritas nilai *Tolerance* $0,741 < 0,10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas

2. Melihat dari *VIF*

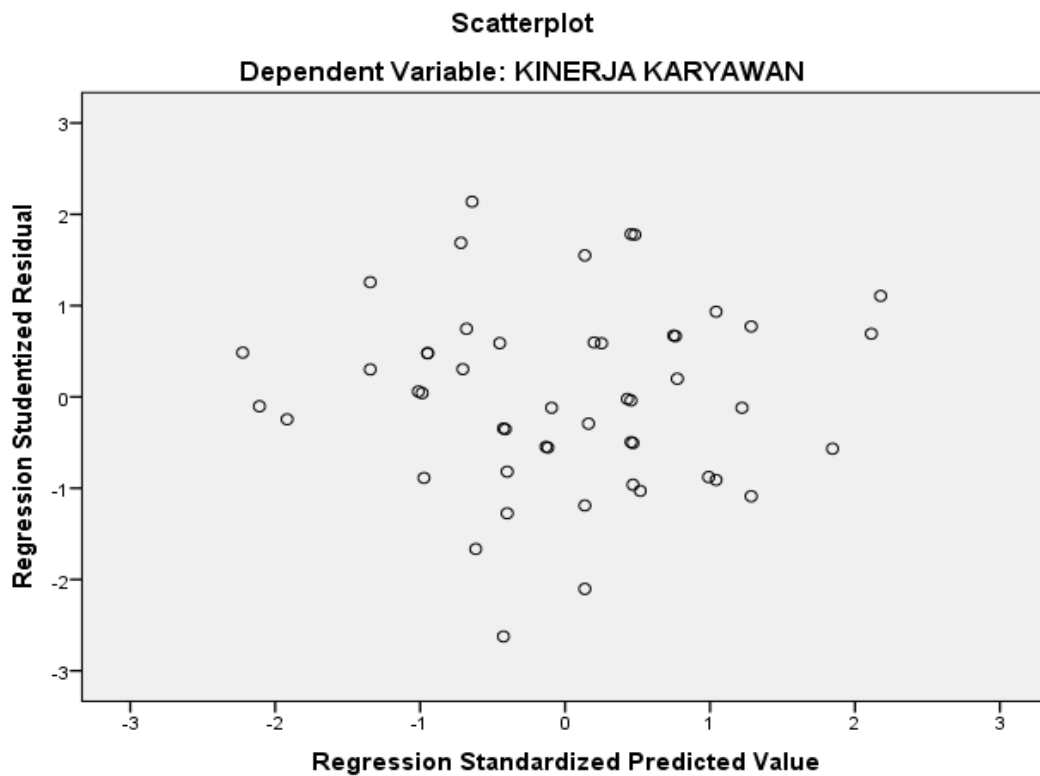
- Jika nilai *VIF* lebih kecil $<$ 10,00 dari maka tidak terjadi multikolinieritas. Jadi pada hasil uji multikolinieritas nilai *VIF* $1,349 < 10,00$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.
- Jika nilai *VIF* lebih besar $>$ 10,00 dari maka tidak terjadi multikolinieritas. Jadi pada hasil uji multikolinieritas nilai *VIF* $1,349 > 10,00$ maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Pada *tabel 4.9* dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF*. Jadi bisa disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastis

Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastis dengan mengamati grafik *scatter plot*. Seperti pada gambar 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10



Sumber data SPSS versi 22

Ciri-ciri tidak terjadi gejala Heteroskedastis

- titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol
- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- Penyebaran titik data tidak boleh membentuk polabergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- Penyebaran titik data tidak berpola

Berdasarkan **tabel 4.10** dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastis.

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak terjadi heteroskedastis

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Regresi Linear berganda

Dilakukan untuk memprediksikan apakah dua variabel atau lebih variabel X berpengaruh secara terhadap variabel Y. atau seberapa besar pengaruh kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). pengujian yang akan dilakukan adalah secara parsial dan simultan.

Tabel 4.12

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Sumber data SPSS versi 22

Tabel bagian pertama (Variabel Enter/Removed) tabel ini menjelaskan tentang variabel yang dimasukan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan metode yang di gunakan adalah metode enter

Tabel 4.13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,325	,296	2,22241

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Sumber data SPSS versi 22

Tabel bagian kedua (Model Summary) menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0,570 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,325, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 32,5%

Tabel 4.14

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,861	2	55,931	11,324	,000 ^b
	Residual	232,139	47	4,939		
	Total	344,000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Tabel bagian ketiga (ANOVA) dari out tersebut di ketahui bahwa $F_{hitung} = 11,324$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau kata lain ada pengaruh variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Tabel 4.15

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26,433	3,810		6,937	,000
	KEMAMPUAN KERJA	,424	,106	,556	3,997	,000
	MOTIVASI KERJA	,019	,102	,026	,190	,850

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data SPSS versi 22

Output bagian keempat (Coefficients) diketahui nilai constant sebesar 26,433, sedangkan nilai kemampuan kerja dan motivasi kerja (b/ koefisien regresi) sebesar 0,424 dan 0,019 sehingga persamaan regresi dapat di tulis

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

$$Y = 26,433 + 0,424 X_1 + 0,019 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan

- Konstanta sebesar 26,433, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja sebesar 26,433
- Koefisien regresi X_1 dan X_2 sebesar 0,424 dan 0,019 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X_1 dan X_2 , maka bertambah sebesar 0,424 dan 0,018. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah positif.

4.5.2 Uji t

Nilai t_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau tidak. Dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing variabel dependent (bebas) dengan taraf signifikan $< 0,05$. Uji t yang dilakukan dapat di lihat pada tabel 4.12 Berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,433	3,810		6,937	,000
	KEMAMPUAN KERJA	,424	,106	,556	3,997	,000
	MOTIVASI KERJA	,019	,102	,026	,190	,850

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data SPSS versi 22

1. Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel kemampuan kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUM DAMRI Kota Mataram hal ini terlihat dari signifikan kemampuan kerja (X_1) $0,00 <$ dari $0,05$

Dan nilai $t_{hitung} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 47) = 2,012$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,997 > 2,012$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh

kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Kota Mataram secara persial diterima.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUM DAMRI Kota Mataram hal ini terlihat dari signifikan kemampuan kerja (X_2) $0,850 >$ dari 0.05

Dan nilai $t_{hitung} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 47) = 2.012$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.190 > 2,012$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PERUM DAMRI Kota Mataram

4.5.3 Uji F

Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y), jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y). uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = F(k; n-k)$, $F = (2; 50 - 2)$, $F_{tabel} = (2; 48) = 3,191$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,861	2	55,931	11,324	,000 ^b
	Residual	232,139	47	4,939		
	Total	344,000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA

Sumber data SPSS versi 22

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 11,324 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,191 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,324 > 3,191$, dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PERUM DAMRI Kota Mataram.

4.6 Uji Koefisien Diterminasi (R^2)

Koefisien diterminasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam mmenerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memperediksikan variasi-variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.18 Hasil uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,325	,296	2,22241

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA
Sumber data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R square* sebesar 0,296 hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 29,6% sisa nya 70,4%.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perum damri kota mataram. Hal ini di tunjukan dari nilai t hitung lebih besar dari ttabel $t = (α/2; n-k-1) = t(0.05/2; 47) = 2.012$ berarti nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,997 > 2.012$). ini mengambarkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja maka karyawan akan mendapatkan kinerja yang bagus pula. Menurut teori, kepentingan pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Utari (2005) dan Yulius (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan semua item pada uji validitas dan realibilitas menunjukkan angka valid. Berdasarkan analisis SPSS penngaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,997.

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

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Kota Mataram. Hal ini ditunjuk dari nilai $t_{hitung} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0.05/2; 47)} = 2.012$ berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0.190 > 2.012$). Ini menggambarkan bahwa tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut teori, suasana batin atau psikologis seorang karyawan sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya. Namun dalam penelitian ini didapati bahwa motivasi kerja saja tidak dapat menjadikan tolak ukur untuk menentukan semangat kerja karyawan. Banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh sangat besar dalam menentukan keberhasilan karyawan. Berdasarkan analisis SPSS pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,190.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di Perum Damri Kota Mataram. Hal ini ditunjukkan dari nilai $F_{tabel} = F(k;n-k)$, $F(2;50-2) = F(2;48) = 3,191$ dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan hasil pengujian nilai F_{hitung} sebesar 11,324 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,191 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,324 > 3,191$, dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini sama dengan dari penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2014). Yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis SPSS berpengaruh sebesar 11.324.

