

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT TRIDARMA PUTRI

N.K. Nuariningsih<sup>1</sup>, N.M.A. Widiastini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: ningsihnuari@gmail.com<sup>1</sup>, ary.widiastini@undiksha.ac.id<sup>2</sup>

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh (1) kemampuan kerja terhadap motivasi kerja (2) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (4) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Subjek penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT BPR Tridarma Putri. Objek penelitian ini yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian yaitu (1) kemampuan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (2) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (4) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata kunci:** Kemampuan kerja; kinerja; motivasi.

## Abstract

*The purpose of this study was to examine the effect of (1) work ability on work motivation (2) work ability on employee performance (3) work motivation on employee performance (4) work ability on employee performance through work motivation. The subjects of this study were all employees at PT BPR Tridarma Putri. The object of this research is work ability, work motivation and employee performance. The population used in this study were all employees, amounting to 46 people. This research uses quantitative methods. Data collection techniques in this study are using a questionnaire. Next, the data were analyzed using path analysis. The results of the study are (1) work ability on work motivation has positive and significant effect (2) work ability on employee performance has a positive and significant effect (3) work motivation on employee performance has a positive and significant effect (4) work ability on employee performance through work motivation positive and significant effect.*

**Keywords:** Ability; employee performance; motivation.

## 1. Pendahuluan

Menghadapi persaingan ketat dalam era globalisasi di sektor perbankan saat ini, yang ditandai dengan ditetapkannya “ketentuan pengawasan bank yang meliputi menyusun rencana bisnis jangka pendek, maupun rencana strategis jangka panjang secara realistis setiap tahunnya oleh setiap Bank Perkreditan Rakyat” (Departemen Perizinan dan Informasi Perbankan, 2018: 229). Hal ini menuntut setiap perusahaan harus secara aktif mengembangkan diri agar perusahaan mampu terus bersaing dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat guna dapat memajukan perusahaan. Untuk mendapatkan kepercayaan tersebut perusahaan harus mempunyai kualitas yang unggul dari setiap karyawannya. Penataan sumber daya yang baik merupakan aspek paling penting yang harus dimiliki dari perusahaan yang ada, demi menghasilkan kinerja yang mempunyai kualitas hingga tetap bisa mempertahankan eksistensinya agar potensi dalam diri setiap karyawan dapat diraih lebih maksimal. Melihat hal tersebut, setiap perusahaan wajib selalu mempunyai faktor SDM atau karyawan itu sendiri yang unggul guna dapat menentukan keberhasilan perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang berkualitas tersebut.

Kinerja merupakan suatu barang atau jasa yang diselesaikan hingga mendapatkan hasil oleh karyawan dalam jumlah ataupun ukuran yang sudah ditentukan dalam kurun waktu tertentu (Soelaiman 2007). Pada perusahaan perbankan, kinerja dapat dilihat melalui

pelayanan bank kepada setiap nasabahnya, kemampuan berkomunikasi yang baik, mempunyai dedikasi untuk memajukan perusahaan serta setiap karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja hingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Susilo dalam Fahmi (2017) menyatakan seseorang tersebut mempunyai rasa ingin bekerja dengan keras (termotivasi) menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan nantinya orang tersebut mendapatkan apa yang diinginkan dari hasil pekerjaannya sendiri. Kenyataannya karyawan termotivasi dalam bekerja biasanya sangat kompleks dan sulit untuk dimengerti. Karena faktor motivasi pada setiap karyawan dalam bekerja melibatkan faktor yang sifatnya individu maupun berasal dari perusahaan itu sendiri. Faktor individu meliputi rasa butuh, tujuan yang jelas, sikap serta mampu tidaknya setiap karyawan dalam bekerja. Sedangkan faktor dari perusahaan itu sendiri meliputi uang, kesejahteraan, apresiasi atas apa yang telah dicapai, serta tugas yang dikerjakan. Hal itu selaras dengan penelitian Nurpitasari (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT. BPR Tridarma Putri

Kemampuan kerja dapat menunjukkan keahlian dari setiap karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Kemampuan kerja dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas suatu perusahaan. Jika karyawan memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi maka sudah pasti kinerja dalam bekerja akan tercapai secara maksimal dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan.

Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat mampu karyawan saat bekerja, dorongan untuk bekerja serta faktor individu. Sejalan dengan penelitian Kristiani (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga didapatkan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Ada Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Tridarma Putri

Motivasi adalah upaya pemberian semangat agar dapat menciptakan kegairahan seseorang saat mengerjakan tugas, agar seorang pekerja dapat bekerja sama dengan efektif antar karyawan serta terintegrasi untuk dapat mencapai kepuasan dalam bekerja (Malayu S.P. Hasibuan 2009:73). Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa minat kerja terbentuk dari aksi dari setiap pekerja saat menjalankan tugas sesuai dengan keadaan kerja di organisasi tersebut.

Motivasi kerja tentu diperlukan oleh setiap karyawan saat mereka bekerja. Menurut teori ahli Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi karyawan bisa didapatkan dengan berbagai macam faktor, diantaranya gaji serta diberikan pekerjaan yang berkualitas dan mendapatkan kesempatan untuk berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001) menyatakan bahwa motivasi dari diri karyawan itu sendiri maupun berasal dari perusahaan tersebut dapat mempengaruhi peningkatan dari kinerja karyawan tersebut. Sejalan dengan penelitian Kusuma (2015) yang menyatakan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga didapatkan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tridarma Putri

Setiap perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi bagi setiap karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena pengelolaan manajemen yang baik pula dalam perusahaan. Jika kinerja karyawan diperhatikan dengan baik maka perusahaan tersebut akan dapat terus bersaing dalam memenangkan persaingan pasar. Penilaian kinerja ini juga dapat melihat kemampuan kerja dari karyawan apakah sudah menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik atau sebaliknya. Dalam melakukan penilaian kinerja harus lebih

memperhatikan faktor dari kinerja diantaranya kemampuan kerja serta motivasi kerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh teori ahli Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) yaitu kinerja dari setiap karyawan dipengaruhi oleh kemampuan serta motivasi. Hal ini juga dikemukakan oleh Soelaiman (2007) beliau menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat mampu dalam bekerja serta motivasi kerja pada setiap karyawan.

Kemampuan kerja berhubungan dengan minat, pengetahuan serta pengalaman setiap orang saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan melihat dari jabatan yang didudukinya. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Wursanto (2003) yang mengungkapkan bahwa tingkat mampu dari setiap karyawan saat bekerja ada kaitannya dengan psikologis dari karyawan itu sendiri berupa kecekatan serta terampilnya dalam menyelesaikan masalah yang ada. Selain kemampuan saat bekerja, hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi dari setiap karyawan. Hasil kinerja tentu dipengaruhi oleh karyawan yang termotivasi tinggi yang diberikan oleh seorang pemimpin diperusahaan tersebut. Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga didapatkan hipotesisi sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Ada Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. BPR Tridarma Putri.

Salah satu perusahaan yang masih dalam perkembangan peningkatan kualitas kinerja karyawan yaitu PT. BPR Tridarma Putri. Dalam menjalankan roda perusahaan PT. BPR Tridarma Putri mengutamakan menghimpun dana serta mengharapkan pinjaman dari penyandang dana lainnya, sehingga mampu memberikan kredit kepada pengusaha kecil dan menengah secara individu ataupun kelompok. Dalam peningkatan kinerjanya tersebut, nampaknya berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan oleh PT. BPR Tridarma Putri. Berdasarkan observasi awal dengan Direktur PT. BPR Tridarma Putri kinerja dari karyawan masih berada dalam kategori rendah. Melihat hal itu pimpinan pada PT. BPR Tridarma Putri ini harus lebih memperhatikan faktor dari kinerja diantaranya kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti yang terkait dengan kinerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam perusahaan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari wawancara awal yang peneliti lakukan yaitu kemampuan kerja karyawan bagian kredit saat berkomunikasi masih belum bisa konsisten, selain itu juga dalam hal beretika saat berinteraksi dengan nasabah jika mengalami sebuah kendala masih belum bisa menahan emosi. Selain itu beberapa karyawan di PT BPR Tridarma Putri yang mereka rasakan tiak sesuai dengan yang mereka harapkan hal tersebut yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi saat bekerja. Selain itu, kesempatan untuk mengembangkan karir di tempat itu masih kurang. Hal ini didasarkan pada karyawan yang mendapatkan promosi jabatan, karyawan tersebut dipilih oleh atasan berdasarkan masa kerja dari karyawan itu sendiri. Semakin lama masa kerja karyawan tersebut, maka kesempatan untuk naik jabatan lebih besar pula. Berdasarkan dari kondisi kerja diperusahaan tersebut hubungan antara atasan dengan karyawan juga kurang baik, karena pemberian penghargaan secara non finansial atasan kepada karyawan juga masih dirasa kurang. Hal tersebut mereka rasakan saat mereka sudah menyelesaikan pekerjaan, pekerja tersebut tidak diberikan penghargaan seperti pujian atas apa yang telah dicapai atau promosi jabatan ke jabatan yang lebih tinggi.

Dilihat pada pemaparan permasalahan diatas penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Tridarma Putri".

Berdasarkan latar belakang serta permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah, yaitu: (1) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja PT BPR Tridarma Putri? (2) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Tridarma Putri? (3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Tridarma Putri? (4) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT BPR Tridarma Putri?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja PT BPR Tridarma Putri. (2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Tridarma Putri. (3) Untuk mengetahui

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Tridarma Putri. (4) Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT BPR Tridarma Putri.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh yaitu: penelitian ini nantinya diharapkan agar dapat memperdalam dan memperluas ilmu dalam mengembangkan pengetahuan manajemen SDM. Serta nantinya agar dapat memberikan referensi pemikiran bagi PT BPR Tridarma Putri dan dapat dijadikan masukan untuk bahan pertimbangan dalam memperbaiki kemampuan kerja dari setiap karyawan dan lebih meningkatkan kemampuan serta motivasi kerja dalam hal peningkatan kinerja.

## 2. Metode

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kasual. Variabelnya menggunakan dua variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun desain penelitian kuantitatif kausal yaitu terdiri dari (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Subjek dari penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 46 karyawan. Sedangkan objeknya yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT BPR Tridarma Putri.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 46 karyawan pada PT BPR Tridarma Putri. Jenis data adalah data kuantitatif. Data kuantitatif artinya data berupa angka yang dihasilkan dari pengisian kuesioner kemampuan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui penyebaran angket pernyataan untuk para pekerja yang kemudian diisi langsung oleh karyawan yang berhubungan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Adapun prosedur dalam teknik pengumpulan data berupa kuesioner ini yaitu (1) kuesioner dibagikan, (2) karyawan diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar pernyataan dengan memberikan *checklist*, (3) kemudian setelah kuesioner dijawab, lalu dikumpulkan, diolah dan di analisis. Dalam pengukuran setiap item pernyataan kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala likert bertujuan untuk mengukur pendapat serta persepsi seorang individu maupun grup tentang keadaan sosial yang terjadi (Sugiyono, 2009). Dalam pengukurannya setiap item pernyataan ataupun pertanyaan kuesioner dengan menggunakan skala likert memiliki gradasi dari sangat negatif sampai dengan sangat positif. Diukur dengan skala penilaian 1 sampai 5. Skala pengukuran persepsi responden (Skala Likert 1 s.d 5).

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan daftar pernyataan yang nantinya di berikan pada para responden. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data ordinal yang merupakan pemaparan dari setiap indikator variabel yang akan digunakan. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, kuesioner tersebut harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan guna menghasilkan penelitian yang valid dan konsisten. Uji instrumen penelitian ini di lakukan pada PT. BPR Tridarma Putri.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path analysis*). Dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi *SPSS 22.0 for Windows* untuk pengolahan data.

## 3. Hasil dan Pembahasan

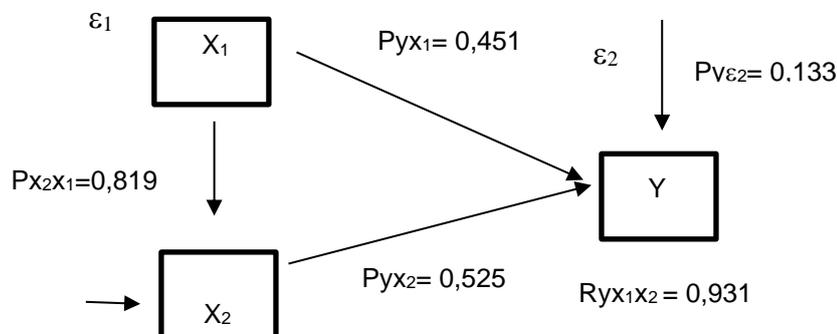
Hasil pada penelitian ini, dapat dilihat temuan hasil dari penelitian analisis jalur pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) melalui Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. BPR Tridarma Putri dapat digambarkan pada gambar beserta tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil uji analisis jalur pengaruh kemampuan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Parameter	Koefisien	( $\alpha$ )	<i>p-value</i>	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,931	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
$R^2_{yX_1X_2}$	0,867	-	-	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 86,7%
$P_{X_2X_1}$	0,819	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
$P^2_{X_1X_2}$	0,670	-	-	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja terhadap Motivasi Kerjayaitu 67%
$P_{yX_1}$	0,451	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
$P^2_{yX_1}$	0,203	-	-	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 20,3%
$P_{yX_2}$	0,525	0,05	0,000	Menolak $H_0$	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
$P^2_{yX_2}$	0,276	-	-	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 27,6%
$P_{y\epsilon_2}$	0,133	-	-	-	Besar faktor lainberpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu 13,3%

Sumber: hasil *output SPSS 22.0 for windows*

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT. BPR Tridarma Putri dapat digambarkan pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Struktur pengaruh variabel kemampuan kerja melalui mtivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berikut ditampilkan besar sumbangan langsung dan tidak langsung variabel kemampuan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada table 1 dibawah ini.

Table 2. Besar sumbangan langsung dan tidak langsung dari variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui motivasi kerja ( $X_2$ )

Keterangan	Besar Sumbangan	%
Besar pengaruh langsung $X_1$ terhadap $Y$	0,203	20,3%
Besar pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap $Y$ melalui $X_2$	0,43	43%
Besar pengaruh total $X_1$ terhadap $Y$	0,397	39,7%
Besar pengaruh langsung $X_2$ terhadap $Y$	0,276	27,6%
Besar pengaruh total $X_1$ melalui $X_2$ terhadap $Y$	0,867	86,7%
Besar pengaruh variabel lain terhadap $Y$	0,133	13,3%

Hipotesis yang pertama yaitu "Variabel kemampuan kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. BPR Tridarma Putri berpengaruh secara signifikan" Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja terhadap motivasi Kerja ada pengaruh secara positif dan signifikan. Besar pengaruh dari kemampuan kerja terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien  $P_{X_1X_2}$  sebesar 0,819 dengan  $p$ -value  $P_{X_2X_1}$  yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Sedangkan besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 67%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang baik akan membangun motivasi kerja yang baik dan positif untuk para karyawan, namun berbanding terbalik jika kemampuan kerja kurang baik maka motivasi kerja juga tidak ada atau menurun.

Selanjutnya hipotesis kedua yaitu "Variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri berpengaruh secara signifikan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri secara positif dan signifikan. Besar pengaruh dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,451 dengan  $p$ -value  $P_{YX_1}$  yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Sedangkan besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,3%. Melihat hal tersebut setiap pekerja jika mempunyai keahlian atau kemampuan yang maksimal maka kinerja dari dirinya saat menyelesaikan tugas pun juga pasti akan meningkat. Namun berbanding terbalik jika keahlian ataupun kemampuan kerja tidak baik maka kinerja pekerja itupun juga pasti akan rendah.

Hipotesis ketiga "Variabel Motivasi Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri berpengaruh positif dan signifikan" hal ini berarti ada pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Besar pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,525 dengan  $p$ -value  $P_{YX_2}$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Sedangkan besar sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 27,6%. Hal ini menunjukkan bahwa jika pekerja termotivasi tinggi saat bekerja maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya juga. Namun berbanding terbalik jika Motivasi Kerja kurang baik maka kinerja karyawan menurun.

Hipotesis yang keempat adalah "Variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. BPR Tridarma Putri berpengaruh secara signifikan". Hal tersebut berarti kemampuan kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama sama pada PT. BPR Tridarma Putri. Besar pengaruh dari kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

kerja yaitu 0,86,7 atau 86,7%. Dari hasil uji statistik analisis jalur tersebut diperoleh pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_2$  secara signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari *alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,819, pengaruh  $X_2$  terhadap Y secara signifikan dengan *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari *alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 dan nilai koefisien sebesar 0,525. Jadi besar pengaruh  $X_1$  terhadap Y melalui  $X_2$  dengan nilai koefisien sebesar 0,43, sedangkan pengaruh variabel lain diluar variabel kemampuan kerja dan Motivasi Kerja sebesar 13,3 %.

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa variabel kemampuan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh positif. Hal ini didukung oleh Susilo dalam Fahmi (2017) menyatakan seseorang tersebut mempunyai rasa ingin bekerja dengan keras (termotivasi) menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan nantinya orang tersebut mendapatkan apa yang diinginkan dari hasil pekerjaannya sendiri. Sejalan dengan hal tersebut hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jika seorang pegawai memiliki keahlian saat bekerja secara maksimal, maka karyawan tersebut pasti akan termotivasi dari dalam dirinya ketika mereka bekerja. Kenyatannya kemampuan kerja karyawan masih berada dalam kategori rendah, dilihat dari komunikasi karyawan dengan nasabah masih belum bisa konsisten terutama dalam hal keramahaan serta etika saat menemui kendala dilapangan masih belum bisa menahan emosi. Oleh karena itu kemampuan kerja setiap karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri sangat penting dibangun secara efektif, karena jika kemampuan kerja karyawan dimiliki secara lebih maksimal oleh karyawan maka karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Hal tersebut tentu berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan dan kinerja dari organisasi itu sendiri. Kajian empirik yang mendukung penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Nurpitasari (2018) yang menyatakan bahwa berpengaruh positif secara signifikan antara kemampuan kerja dengan motivasi kerja.

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa berpengaruh positif. Hasil ini didukung oleh Robbins (2008) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik tentu dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi serta faktor dari setiap pekerja itu sendiri. Itu berarti bahwa dalam peningkatan kinerjanya, seorang pekerja harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Namun bila kemampuan kerja tidak dimiliki oleh setiap karyawan maka sudah tentu dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Pada PT. BPR Tridarma Putri kemampuan karyawan dalam bekerja, masih dalam kategori rendah. Melihat hal tersebut pihak PT. BPR Tridarma Putri sangat penting memperhatikan kemampuan karyawan dalam bekerja agar bisa terbangun secara maksimum, karena hal tersebut berpengaruh pada meningkatnya kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian terdahulu yang mendukung yaitu penelitian Kristiani (2013) hasil penelitian tersebut faktor kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Selanjutnya penelitian ini menghasilkan temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori ahli yaitu menurut Bangun (2012) beliau mengatakan bahwa seorang pekerja mendapatkan daya penggerak berupa motivasi dari banyak faktor, diantaranya gaji serta diberikan pekerjaan yang berkualitas dan mendapatkan kesempatan untuk berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan temuan yang didapatkan bahwa beberapa karyawan di PT BPR Tridarma Putri yang mereka rasakan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan hal tersebut yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi saat bekerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh teori ahli Mangkunegara (2007) motivasi kerja dari setiap pekerja terbentuk dari aksi pekerja saat menghadapi kondisi lingkungan kerja pada organisasi itu sendiri. Jadi jika hal tersebut masih terjadi maka karyawan tidak akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya serta tidak dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas pula. Melihat hal tersebut pihak PT. BPR Tridarma Putri sangat penting memberikan motivasi pada setiap karyawan dalam bentuk penghargaan secara finansial berupa gaji yang layak maupun non-finansial berupa apresiasi atas pekerjaan yang diselesaikan agar dapat mendapatkan serta meningkatkan kinerja dari pekerja itu sendiri. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah menurut

Kusuma (2015) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variable motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. BPR Tridarma Putri. Temuan pada penelitian ini mendukung teori ahli Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) yaitu kinerja dari setiap karyawan dipengaruhi oleh kemampuan serta motivasi. Hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi pemberian motivasi kepada setiap pekerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kemampuan pekerja saat bekerja. Dengan adanya peningkatan pada kemampuan kerja karyawan sudah tentu pasti akan berpengaruh pada meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja secara efektif dan memiliki motivasi tinggi pasti akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Namun berbanding terbalik jika pekerja tidak memiliki kemampuan saat menyelesaikan tugasnya tentu berdampak pada produktivitasnya saat bekerja serta kinerja organisasi tersebut. Kenyataannya kemampuan serta motivasi karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri masih tergolong rendah yang berpengaruh pada rendahnya kinerja karyawan. Jadi pihak PT. BPR Tridarma Putri jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka harus meningkatkan kemampuan pada setiap karyawan dalam bekerja dan juga didampingi dengan pemberian daya pendorong berupa motivasi agar pekerja dapat menyelesaikan tugasnya agar mendapatkan hasil yang maksimum. Selain itu kajian empirik yang mendukung penelitian ini yaitu penelitian Arini (2015) menyatakan bahwa berpengaruh signifikan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil dan pembahasan diatas yaitu: (1) Kemampuan kerja terhadap Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif pada PT. BPR Tridarma Putri. Hal ini berarti bahwa jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang maksimal maka karyawan akan mempunyai motivasi tinggi juga saat bekerja. (2) Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif pada PT. BPR Tridarma Putri. Hal ini berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang maksimum maka akan secara otomatis kinerja meningkat pula. (3) Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif pada PT. BPR Tridarma Putri. Itu artinya jika karyawan termotivasi saat menyelesaikan pekerjaan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. (4) Kemampuan kerja melalui Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif pada PT. BPR Tridarma Putri. Hal ini berarti jika karyawan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan karyawan mempunyai motivasi tinggi saat bekerja maka kinerjanya juga pasti akan meningkatkan.

Pada bagian ini peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu: (1) Bagi pihak PT BPR Tridarma Putri agar lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya. Dalam hal peningkatan kinerja perlu diperhatikan beberapa faktor yang mendukung, diantaranya karyawan harus memiliki kemampuan yang memadai serta berkualitas dalam bekerja serta karyawan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu pihak manajemen PT. BPR Tridarma Putri lebih memikirkan kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan khusus dalam peningkatan kemampuan setiap karyawan agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Selain itu dipandang perlu pemberian motivasi pada setiap karyawan dengan memberikan penghargaan non-finansial berupa pujian atas apa yang telah dicapai. Selain itu juga memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir berdasarkan prestasi atau kinerja yang telah dicapai pada saat bekerja. Jadi, dengan demikian maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri dapat ditingkatkan. (2) Bagi peneliti untuk selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini agar dapat lebih ditingkatkan dan diuji kebenarannya. Selain itu agar dapat mengkaji variabel lain yang mempengaruhi kinerja bukan hanya variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja.

## Daftar Pustaka

- Arini. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara (Pabrik Gula). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 22, No 1, Hlm 6-8.
- Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Departemen Perizinan Dan Informasi Perbankan. 2018. *Booklet Perbankan Indonesia Edisi 5*. Jakarta. Otoritas Jasa Keuangan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiani. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol 2, No 1.
- Kusuma. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 22, No 1.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurpitasari .2018. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syariah Al Maburur Ponorogo. *Diponegoro Journal of Management*, Hlm 84-88.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soelaiman, Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif Untuk Membangun, Mengendalikan Dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, I.G. 2003. *Dasar Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.