



**Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Di PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang**

**Zaidan Nawawi**

[zaidan@unisti.ac.id](mailto:zaidan@unisti.ac.id)

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Aprin**

**Article Info**

Kata Kunci :  
*SDM, Kemampuan,  
Motivasi.*

**Abstrak**

Tujuan Penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan dan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling yaitu *incidental sampling*, teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, anggota populasi yang ditemui dan bersedia menjadi responden. Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik inferensial yaitu korelasi. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah yaitu kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel Kemampuan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 29 %.

**Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 11.01.2022**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Perusahaan harus mempunyai modal yang penting yaitu Sumber Daya Manusia. SDM merupakan faktor yang penting disetiap jenis usaha, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan akan bisa melaksanakan tugas dan tujuan perusahaan bisa berjalan dengan lancar, pimpinan disebuah perusahaan mempunyai tugas yang berat dalam mengarahkan setiap pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Kredibilitas setiap pegawai yang unggul menyebabkan akan setiap pekerjaan dapat terselsaikan dengan baik, sehingga dituntut untuk diberikannya perhatian yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat memberikan kemampuan kerja yang maksimal bagi perusahaan, perusahaan yang baik yaitu perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya apabila kinerja yang buruk maka akan menunjukkan perusahaan itu tidak berhasil dalam mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja pegawai bisa dilakukan dengan cara mengevaluasi dari setiap pekerjaan yang diselesaikannya baik ditinjau dari kualitas pekerjaan maupun seberapa banyak yang telah diselesaikan, dan dari penilaian ini maka akan diketahui apakah pegawai tersebut bisa diberikan promosi jabatan maupun fasilitas yang layak diberikan kepadanya yang berhubungan dengan hasil kinerja mereka.

PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang adalah sebuah perusahaan nasional bergerak dalam bidang sipil konstruksi, yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat

Indonesia khususnya di Palembang. PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang beralamat di Jl. Proklamasi Blok J.12 A. Lt 3 RT. 32 RW. 09 Lorok Pakjo Kota Palembang. PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang telah mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: 1) Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Hunian Tunggal dan Koppel., 2) Bangunan Multi atau Banyak Hunian., 3) Bangunan Gudang dan Industri., 4) Bangunan Komersial., 5) Bangunan Gedung Lainnya., 6) Pelaksana Konstruksi Pemasangan Lift dan Tangga Berjalan., 7) Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya., 8) Konstruksi Instalasi Pengolahan Air Minum dan Air Limbah Serta Bangunan Pengolahan Sampah., 9) Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara dan 10) Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Perpipaan Air Limbah Lokal.

PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang harus cepat melakukan penanganan terhadap segala keluhan dari pelanggannya. Namun dalam pelaksanaannya PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang belum secara maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya terlihat dari masih banyaknya keluhan dari masyarakat seperti lamanya pelaksanaan dan besarnya biaya tambahan yang ditimbulkan. Penelitian ini mempunyai capaian hasil yang mengukur kinerja pegawai PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang, sehingga peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat kemampuan pegawai dan tingkat motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Karena salah satu tolak ukur kinerja pegawai adalah pelayanan, jika pelayanan yang diberikan pegawai kepada pelanggan baik maka kinerja pegawai itu baik pula, berarti kinerja pegawai pada saat ini dapat dikatakan kurang maksimal karena masih banyaknya keluhan yang diterima.

PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang memberikan dorongan kepada setiap pegawai untuk semaksimal mungkin mencapai target perusahaan, maka seorang pemimpin perusahaan dituntut untuk memberikan kebutuhan setiap pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal, ada banyak factor yang dapat diberikan kepada pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal, antara lain kemampuan kerja dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2013:67-68) Meningkatkan kinerja dapat diperoleh melalui dukungan berupa kemampuan kerja dan motivasi kerja.

PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang dalam beroperasi dirasakan belum sepenuhnya mencapai target perusahaan sehingga pelanggan masih merasa belum puas atas layanannya. Terkait dengan kurangnya pelayanan yang diberikan, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik ingin menyoroti aspek kinerja pegawai PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang, peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat kemampuan pegawai dan tingkat motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Karena salah satu tolak ukur kinerja pegawai adalah pelayanan, jika pelayanan yang diberikan pegawai kepada pelanggan baik maka kinerja pegawai itu baik pula, berarti kinerja pegawai pada saat ini dapat dikatakan kurang maksimal karena masih banyaknya keluhan yang diterima.

Kemampuan kerja dan motivasi kerja sesungguhnya lebih efektif harus timbul dari diri pegawai pegawai itu sendiri, adapun pendapat para ahli yaitu Robbin (2003:208) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Sutrisno (2013:109) motivasi adalah “motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam seseorang dalam melakukan hal tertentu”. Mangkunegara (2013:68) mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi (Hasibuan, 2006:141) Motivasi merupakan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### **1. Teori Motivasi**

#### **1) Teori Kebutuhan**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Mangkunegara, 2013:94).

Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa dan juga sebaliknya. Robbins dan Judge (2009) mengemukakan terdapat empat teori yang berfokus pada kebutuhan, teori ini adalah:

a). Teori Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan pendapat bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah yang paling mendasar.
- Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

b). Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yaitu teori dua faktor. Teori dua faktor yaitu teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja (faktor motivasi), sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (faktor *hygiene*). Faktor *hygiene* sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor *hygiene* mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Menurut Herzberg faktor ini tidak memotivasi para pegawai dalam bekerja. Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab dan faktor peningkatan.

c). Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer Teori ERG merupakan teori yang mengedepankan tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu :

(1) *Existence needs*.

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

(2) *Relatedness needs*.

Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

(3) *Growth needs*.

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

d) Teori McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland. Teori ini menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*) Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

e). Teori X dan Y

- 1). Douglas McGregor mengemukakan 2 (dua) pandangan nyata mengenai manusia, yaitu teori X dan Y
- 2). Teori X yaitu teori yang memiliki asumsi bahwa pegawai tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Dalam teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu.
- 3). Teori Y yaitu teori yang memiliki asumsi bahwa pegawai suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat berlatih mengendalikan diri. Dalam teori ini berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi lebih mendominasi individu.

## 2. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, yang merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Menurut Locke, goal setting mempunyai empat mekanisme motivasional yaitu:

### a. *Goals direct attention*

Tujuan yang secara pribadi bermakna cenderung memfokus pada satu perhatian pada apa yang relevan dan penting.

### b. *Goals regulate effort*

Tidak hanya tujuan membuat kita mengerti secara selektif mereka juga memotivasi kita untuk bertindak. *Deadline* penyelesaian proyek memaksa kita harus menyelesaikannya. Tingkat usaha dikeluarkan secara proporsional dengan kesulitan tujuan.

### c. *Goals increase persistence*

Ketekunan merupakan usaha yang dikeluarkan pada tugas selama perpanjangan periode waktu. Orang yang tekun cenderung melihathambatan sebagai tantangan yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal.

### d. *Goals foster strategies and action plans*

Tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka.

## 3. Teori Keadilan/ Keadilan organisasional

Teori yang menyatakan bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa teori keadilan dapat menentukan suatu konsep yang berhubungan dengan imbalan kerja dan ketidakadilan. Ketidakadilan yang diciptakan oleh pembayaran yang berlebihan tidak mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap perilaku dalam sebagian besar situasi kerja. Individu memiliki lebih banyak toleransi terhadap ketidakadilan pembayaran yang berlebih dari pada ketidakadilan pembayaran yang lebih sedikit atau lebih bisa menerimanya.

Selanjutnya Robbins dan Judge (2009) megemukakan bahwa keadilan dilihat dari sudut pandang keadilan organisasional yaitu sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Teori keadilan pada awalnya berfokus pada keadilan distributif yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu- individu. Diluar keadilan distributif, dalam keadilan organisasional terdapat keadilan procedural yaitu keadilan yang dirasa dari yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu- individu. Diluar keadilan distributif, dalam keadilan organisasional terdapat keadilan procedural yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.

## 4. Teori Harapan (*Expectation Theory*)

*Expectation Theory* beranggapan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut (Robbins & Judge, 2009).

Dalam teori harapan berfokus kepada tiga hubungan adalah sebagai berikut :

- (1) Hubungan usaha dengan kinerja (kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja).
- (2) Hubungan kinerja dengan penghargaan (tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan).
- (3) Hubungan penghargaan dengan tujuan pribadi (tingkat sampai mana penghargaan organisasional memuaskan tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut).

Kesimpulannya teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan penghargaan, dan antara penghargaan dan pemenuhan tujuan individual.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011: 11) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Craswel (2010) menyebutkan penelitian studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu.

### 1. Populasi dan Penarikan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2011 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang sebanyak 163 orang per Mei 2021

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2011 : 81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

### 2. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Quesioner

Penulis akan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa pegawai yang dapat merepresentasikan populasi atau dapat memberi informasi yang bermanfaat bagi pelaksanaan penelitian.

#### b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan penulis lakukan guna memahami berbagai teori, pengertian atau pendapat-pendapat dari berbagai sumber atau perpustakaan. Pada pokoknya teknik pengumpulan data sekunder dilakukan untuk memperkayadan mempertajam penguasaan teori yang berhubungan dengan proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian serta pembahasan hasil-hasil penelitian.

Teknik Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert penulis gunakan untuk mengetahui jawaban dari para responden dengan cara menjumlahkan angka-angka dari setiap pertanyaan sehingga respon yang berada pada posisi yang sama akan menerima secara konsisten nilai angka yang selalu sama, dengan memberi nilai 5 (sangat setuju) untuk jawaban yang terbaik dan nilai 1 (sangat tidak setuju) untuk jawaban tidak baik. Dari hasil hitung tersebut akan menghasilkan skor dari setiap pertanyaan dan skor total, baik untuk tiap responden maupun secara total untuk seluruh responden.

### 3. Teknik Analisis Data

#### - Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dalam melakukan penelitian dengan menggunakan suatu instrumen, tentunya instrumen tersebut harus dalam keadaan valid dan reliabel karena kadang-kadang instrumen akan menurun keakuratannya di dalam pengukuran sehingga sering terjadi suatu alat harus ditera terlebih dahulu sebelum digunakan. Untuk mendapatkan ciri-ciri alat ukur yang baik perlu dilakukan validitas (keabsahan) dan uji reabilitas (keandalan) terhadap alat ukur tersebut. uji validitas (keabsahan) dan uji reabilitas (keandalan) terhadap alat ukur tersebut.

#### 1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas agar instrumen yang digunakan terbukti keakuratannya. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika hasil pengukurannya dapat mengungkapkan suatu yang menjadi tujuan awal. instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur Sugiyono (2003:137). Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas  
Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil pengukurannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik.
3. Pengujian Hipotesis  
Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik inferensial yaitu korelasi. Hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kedua dianalisis korelasi sederhana atau korelasi parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang sebanyak 80 orang.

Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut: berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (51%), yang berusia  $\geq 45$  tahun memiliki jumlah sebanyak 32 orang (40%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 45%, dan lama bekerja  $\geq 15$  tahun sebanyak 32 orang (40%). Berikut ini adalah pembahasan dari hasil pengujian dalam penelitian ini.

### 1. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diketahui nilai signifikansi variabel kemampuan lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,044 < 0,05$ ), sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan rata-rata skor untuk variabel kemampuan sebesar 3,88 (kategori baik). Pada item pernyataan kuesioner ke-1 (dengan ilmu yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan) memperoleh rata-rata skor tertinggi dibandingkan item pernyataan lainnya yakni sebesar 4,34 (tergolong sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sebagai responden mempersepsikan dengan ilmu yang dimilikinya mereka mampu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pemimpinnya, sedangkan untuk rata-rata skor terendah pada variabel ini ada pada item pernyataan ke-4 (pekerjaan saya tidak pernah dinilai salah oleh atasan) yakni sebesar 3,06 (tergolong cukup baik). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan pekerjaan mereka pernah dinilai salah oleh atasannya, tetapi walaupun begitu mereka tetap mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tepat waktu. Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan itu.

Hal ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2013:67-68) yang mengatakan bahwa kemampuan (keterampilan) yang memadai dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Rismadi (2017) di PT. Taruna Dhyaksa Djaya bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diketahui nilai signifikansi variabel motivasi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,009 < 0,05$ ). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini dibuktikan dengan rata-rata skor variabel motivasi yang tergolong tinggi yakni sebesar

3,93. Pada item pernyataan kuesioner ke- 5 (saya memiliki rekan kerja yang baik dan ramah) memiliki rata-rata skor tertinggi dibandingkan beberapa item pernyataan lainnya yakni sebesar 4,26 di mana artinya karyawan sebagai responden mempersepsikan motivasi mereka tinggi ini disebabkan oleh rekan kerja mereka yang baik dan ramah. Hal ini sesuai dengan teori Sutrisno (2013:116) yang mengatakan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang, sedangkan item pernyataan kuesioner ke-6 (perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi) memiliki rata-rata tertinggi kedua yakni sebesar 4,16 (kategori tinggi).

Hal itu berarti karyawan sebagai responden mempersepsikan perusahaan berhasil mendorong karyawannya untuk memiliki motivasi yang tinggi dengan adanya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Hal tersebut sesuai dengan teori Sutrisno (2013:116) yang menyatakan bahwa faktor-faktor meningkatkan motivasi adalah keinginan untuk memperoleh pengakuan yang meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi. memiliki motivasi yang tinggi dengan adanya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Hal tersebut sesuai dengan teori Sutrisno (2013:116) yang menyatakan bahwa faktor-faktor meningkatkan motivasi adalah keinginan untuk memperoleh pengakuan yang meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi.

### 3. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada penelitian ini yaitu sebesar 0,290 (29%) yang dapat diartikan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan dan motivasi sebesar 29%, sedangkan sisanya 71% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## Kesimpulan Dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada variabel kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taruna Dhyaksa Djaya Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah yaitu:

1. Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Variabel Kemampuan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 29 %.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dijadikan pertimbangan oleh pihak perusahaan dan penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi PT. Taruna Dhyaksa Djaya Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *item* pernyataan ke-4 pada variabel kemampuan memiliki skor rata-rata terendah, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat meminimalkan tingkat kesalahannya dalam bekerja. Dapat dilakukan dengan atasan memberikan pengarahan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dan mengikutsertakan karyawan dalam program-program pelatihan yang ada di perusahaan.
2. Disarankan juga agar atasan untuk lebih sering memberi pujian kepada karyawan agar mereka termotivasi bekerja lebih giat, tetapi perusahaan juga diharapkan harus tetap mempertahankan memotivasi karyawan mereka, misalnya pada hal pemberian penghargaan dan bonus pada karyawan yang berprestasi.
3. Disarankan perusahaan memperbaiki desain ruangan dimana lebih kepada tata letak (*layout*) yang lebih rapi. Supaya adanya batas antar meja karyawan agar dokumen yang ada di meja tidak saling tertukar dan mengurangi obrolan antar karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.
4. Hasil dari penelitian ini variabel independen yang digunakan menghasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 29% yang artinya variasi perubahan variabel dependen karena pengaruh

variabel independen sebesar 29%. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan lagi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baskoro, Aries Susanty Sigit Wahyu. 2012. *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai”*
- Bernardus Bayu Wijaya. 2014. *“Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai” Studi Kasus pada Pegawai PT Madubaru Palembang*
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Faisal Amir, Mohammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, Hani. T. 2009. *Manajemen edisi 2.*: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Jogiyanto. 2008. *Pedoman Survei Kuesioner*. Palembang: BPF.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: BPF
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S, 1982. *Manajemen Personal*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personal*, Palembang: BPF.
- Rifqi Rismadi (2018) *“Pengaruh Kemampuan pegawai, Promosi jabatan, Kompensasi, Disiplin kerja dan Pengawasan kerja terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung)”*.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rufino (2012) *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Grand Manhattan Club*.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto & Agus Sucipto. 2008. *Teori & Perilaku Organisasi*. Cet.1. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI).
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri Melin Siska Tarigan 2014 *“Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Studi Kasus pada Pegawai Bagian SDM & Umum PT. Madubaru PG-PS Madukismo Bantul, Yogyakarta*
- Sugiyono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto S. 2009. *Analisis Regresi dan Hipotesis*. Palembang: Media pressindo Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta :
- Kencana. Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Winardi, 2007, *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.