

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan PMI Kota Yogyakarta)**

Kadari ¹; Fransisca A ²

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI “YKP”

kadari@gmail.com; fransisca@yahoo.com

ABSTRACT

The program to improve employee performance PMI Yogyakarta City santara other form of employee motivation and capacity. Improving the ability of employees is done by providing training to its employees., Objective: To determine the effect of work motivation and work ability in the Employee Performance PMI Ygyakarta Methods: This study is a quantitative study using cross sectional approach The research sample 61 respondents. Analysis of data using multiple linear regression test Results: The result showed that there are significant motivation of the employee's performance is characterized by the t value (-5.911) > t table (1.672) and a significant value 0.000 < 0.05, then there is the influence on the performance capability which is characterized by the t value (11.927) > t table (1.672) and a significant value of 0.00 < 0.05 then based on the results of multiple linear regression test showed that artifacts influence motivation and ability to work on employee performance PMI Yogyakarta marked by significant value < 0.05 Conclusion: There Influence Work motivation and work ability in the Employee Performance PMI Ygyakarta

Keyword: PMI Motivation, Employe

ABSTRAK

Program peningkatan kinerja karyawan PMI Kota Yogyakarta santara bentuk lain dari motivasi dan kapasitas karyawan. Peningkatan kemampuan karyawan dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawannya., Tujuan: Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan PMI Ygyakarta. Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian 61 responden. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan nilai t (-5,911) > t tabel (1,672) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka ada pengaruh pada kemampuan kinerja yang ditandai dengan nilai t (11,927) > t tabel (1,672) dan nilai signifikan 0,00 < 0,05 maka berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa artefak mempengaruhi motivasi dan kemampuan bekerja pada kinerja karyawan PMI Yogyakarta ditandai dengan nilai signifikan < 0,05. Kesimpulan: Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PMI Ygyakarta

Kata Kunci: PMI, Motivasi, karyawn

LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dibandingkan dengan faktor lain. Manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi serta modal yang besar, tetapi bila unsur manusianya tidak memiliki motivasi dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan organisasi atau instansi tidak tercapai.

Michel (2011:56) menyatakan bahwa sebuah organisasi bisa sukses, anggotanya harus mau dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka. Hal ini mensyaratkan bahwa kinerja karyawan dan kinerja organisasi atau instansi secara bersama-sama ditentukan oleh motivasi anggota dan kemampuan mereka. Sejalan dengan uraian di atas, PMI Kota Yogyakarta juga berupaya dalam meningkatkan kinerja PMI Kota Yogyakarta, dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dari karyawannya. Program peningkatan kinerja karyawan PMI Kota Yogyakarta antara lain berupa pemberian motivasi karyawan dan peningkatan kemampuan. Peningkatan kemampuan karyawan dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawannya.

Pelatihan dilakukan sebelum penugasan yang disebut pelatihan pratugas untuk menyiapkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan mental sehingga siap melaksanakan tugas. Selain itu pelatihan juga dilaksanakan di pertengahan penugasan yaitu pelatihan penyegaran yang berguna untuk mensosialisasikan kebijakan, prosedur dan peraturan baru. Selain itu ada pelatihan yang bersifat insidental, yang biasanya waktunya relatif singkat dan materinya sangat spesifik dan bersifat teknis

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar menajapai tujuan yang telah di tetapkan (Sunarto, 2009:8).

Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah suatu proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendali tentang pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien baik yang berkaitan dengan pemberhentian yang diarahkan untuk mencapai tujuan individu, fungsional organisasi dan kemasyarakatan (I Gusti Ngurah Gorda, 2006:12).

Motivasi Kerja

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah Robert Heller (1998:6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami memengaruhi bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins,1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja Karyawan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2014:7).

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Diduga motivasi kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Diduga kemampuan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional* dimana data yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2010). . Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PMI Kota Yogyakarta dengan jumlah sebanyak 72 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel bertujuan dilakukan tidak tidak berdasarkan strata, kelompok, atau acak, tetapi berdasarkan pertimbangan/tujuan tertentu (Saryono,2013:74)

Variabel Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian terdapat dua variable yaitu:

- a. Variabel Bebas (*Variable Independen*)

Variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu variable yang mempengaruhi variabel lain, artinya apabila variabel independent berubah maka akan mengakibatkan perubahan variabel lain (ABD Nasir, 2011:234). Variabel bebas dalam penelitian ini motivasi kerja dan kemampuan kerja.

- b. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel terikat (*dependent Variabel*) yaitu suatu variabel yang besar kecilnya dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan (ABD Nasir, 2011:235).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PMI Kota Yogyakarta

tabel 4.4, didapatkan hasil bahwa untuk motivasi kerja sebagian besar mempunyai motivasi baik yaitu sebanyak (67%) dan sebagian kecil mempunyai motivasi kurang yaitu sebanyak (7%), hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan dalam kategori baik, hal ini tidak lepas dari karekteristik yang dimiliki oleh responden, karena terlihat bahwa dari pendidikan kerena sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak (44%) dan sebagian kecil berpendidikan SMA

yaitu sebanyak (18%), semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi motivasi karena mengetahui akan pentingnya motivasi dan semakin rendah pendidikan maka semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan uji t dapat kita ketahui bahwa nilai uji t hitung untuk motivasi sebesar -5.911 dengan nilai signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ditandai dengan nilai signifikan <0,05 dan nilai t hitung > t tabel 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik kinerja yang dimilikinya dan semakin buruk motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin buruk kinerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2005) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian ini dikatakan bahwa motivasi yang baik akan menjadikan semangat yang tinggi pada karyawan, dengan semangat tersebut maka menjadikan produktivitas yang dimiliki karyawan menjadi baik, hasil penelitian ini didapatkan hasil terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditandai dengan nilai signifikan <0,05

Hasil di atas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alimudin (2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini didapatkan hasil terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditandai dengan nilai signifikan <0,05, dalam penelitian ini menyebutkan bahwa dengan motivasi yang tinggi pada karyawan menjadikan karyawan lebih produktif

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melly (2016) yang meneliti tentang hubungan motivasi dan minat melanjutkan pendidikan pada karyawan vokasional ke jenjang S1 karyawanan, dalam penelitian ini disebutkan bahwa motivasi karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi adalah pendidikan, semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki, hasil penelitian ini didapatkan hubungan motivasi dan minat melanjutkan pendidikan pada karyawan vokasional ke jenjang S1 karyawanan yang ditandai dengan nilai signifikan <0,05

Motivasi merupakan dorongan dari diri dan luar diri yang menjadikan seseorang individu lebih giat atau bersemangat dalam melakukan pekerjaan, motivasi seseorang dapat menjadikan tolak ukur terhadap kinerja yang dimiliki oleh pegawai, dimana dengan motivasi kerja yang tinggi akan menjadikan kinerja menjadi lebih tinggi (Melly, 2016)

Motivasi akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara sadar karena orang tersebut telah menyadari tingkat kepentingan dan manfaat dari hal yang ingin dicapai tersebut. Adanya motivasi internal maupun eksternal akan membuat karyawan menyadari pentingnya melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi untuk kepentingan dirinya sendiri. Karyawan yang mempunyai motivasi internal dan eksternal akan cenderung melaksanakan tugasnya dengan rasa senang dan penuh semangat. Hal ini mendorong tercapainya kinerja yang maksimal. Sesuai dengan Hamzah (2008) pendapat menyebutkan motivasi akan mendorong untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu, merasa senang berkecimpung dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dalam bidang yang disenanginya yang akan mendatangkan keuntungan dan kepuasan (Seran, 2013)

2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PMI Kota Yogyakarta

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan hasil bahwa untuk kemampuan kerja sebagian besar mempunyai kemampuan tinggi yaitu sebanyak (59%) dan sebagian kecil mempunyai kemampuan rendah yaitu sebanyak (7%), hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tergolong dalam kategori tinggi, hal ini tidak lepas dari pendidikan dan lama berkeja karyawan, karena terlihat bahwa untuk pendidikan sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak (44%) dan sebagian kecil berpendidikan SMA yaitu sebanyak (18%) selanjutnya lama bekerja sebagian besar sudah bekerja selama >10 tahun yaitu sebanyak (51%) dan sebagian kecil sudah bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak (13%) dimana semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki, hal ini akan menjadikan kemampuan karyawan menjadi tinggi, selain itu juga dengan adanya pengalaman bekerja, maka kemampuan yang dimiliki akan menjadi lebih baik pula.

Berdasarkan uji t didapatkan bahwa nilai uji t hitung untuk kemampuan sebesar 11.927 dengan nilai signifikan 0,000, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ditandai dengan nilai signifikan $<0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel 1,672, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik kinerja yang dimiliki dan semakin rendah kemampuan yang dimiliki maka semakin rendah pula kinerja yang dimilikinya

Hasil diatas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pires (2011) yang meneliti tentang pengaruh seleksi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian redaksi, hasil penelitian ini didapatkan pengaruh seleksi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian redaksi yang ditandai dengan nilai signifikan $<0,05$, dalam penelitian ini disebutkan bahwa tingginya kemampuan pada karyawan menjadikan kinerja yang dimiliki menjadi tinggi dan sebaliknya rendahnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan menjadikan kinerja yang dimiliki menjadi rendah.

Hasil diatas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatika (2014) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditandai dengan nilai signifikan $<0,05$, dalam penelitian ini disebutkan bahwa kemampuan yang baik pada karyawan menjadikan kinerja yang dimiliki menjadi lebih baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan kemampuan yang buruk pada karyawan menjadikan kinerja yang dimiliki menjadi lebih buruk

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2011) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian ini mengatakan bahwa pendidikan merupakan faktor yang menjadikan kemampuan seorang karyawan mempunyai kemampuan yang tinggi, dimana semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai ditandai dengan nilai signifikan $<0,05$

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari (2013) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis, dalam penelitian ini disebutkan bahwa kemampuan karyawan dilatar belakangi oleh pendidikan dan pangalaman kerja

dimana semakin tinggi pendidikan dan pengalaman kerja maka semakin baik kemampuan yang dimiliki, hasil penelitian ini didapatkan pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis di rumah sakit umum daerah Panembahan Senopati Bantul ditandai dengan nilai signifikan $<0,05$

Kemampuan intelektual atau kemampuan fisik yang diperlukan untuk kinerja yang memadai pada suatu pekerjaan, bergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta dari pekerjaan itu. Kemampuan mempengaruhi langsung dengan tingkat kinerja dan kepuasan seseorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan. Kesesuaian itu dapat diperbaiki dengan meneliti pekerjaan agar dapat disesuaikan dengan kemampuan pemberdayaan bagi karyawan. Suatu alternatif lain yaitu memberikan pelatihan dan pemberdayaan bagi karyawan. Pelatihan dapat menjaga agar kemampuan mereka tidak ketinggalan zaman atau memberikan keterampilan baru karena waktu dan kondisi berubah (Stephen, 2012).

Kemampuan kinerja pada pegawai merupakan aspek terpenting dalam melaksanakan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, kemampuan karyawan menunjukkan tingkat keprofesional dalam bekerja, kemampuan yang baik akan meningkatkan hasil kerja dari karyawan (Sofia, 2015)

3. Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PMI Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil uji t (uji secara simultan) didapatkan bahwa nilai t hitung secara bersama-sama (stimultan) motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi kemampuan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tandai dengan nilai t hitung sebesar 9.529 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan motivasi kerja ditandai dengan nilai t hitung sebesar -3.385 dengan nilai signifikan 0,001 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PMI Kota Yogyakarta. Berdasarkan nilai t, dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai t kemampuan $>$ t motivasi dan hasil R dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,755 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PMI Kota Yogyakarta sebesar 75,5%, Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan kemampuan maka akan menjadikan baik pula untuk kinerja

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatika (2014) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditandai dengan nilai signifikan $<0,05$. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2011) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai ditandai dengan nilai signifikan $<0,05$. Penelitian yang dilakukan oleh Farlen (2011) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian ini didapatkan hasil terdapat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan ditandai dengan nilai signifikan $<0,05$.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Praptini (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pelaksana dengan hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pelaksana ($p < 0,05$). Hasil yang sama juga ditunjukkan dari penelitian Utari (2013) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan bagian rekam medis ($p < 0,05$).

Kinerja karyawan juga memerlukan adanya motivasi yang utamanya diperoleh dari tempat kerja. Motivasi berkedudukan sebagai perangsang yang dapat meningkatkan semangat kerja petugas. Berbagai kebijakan strategis yang diterapkan manajemen tempat parkir menjadi sumber motivasi yang mampu menggerakkan petugas untuk bekerja secara profesional sehingga kinerja dapat dicapai dengan baik. Sesuai pendapat dari Uno Hamzah (2008) menyebutkan eksternal dapat berasal dari motivator seperti manajer/pimpinan, rekan kerja, teman dekat yang dapat memberikan saran atau kritik sehingga individu menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam pekerjaan.

Motivasi internal dan motivasi eksternal keduanya mempunyai kedudukan yang saling melengkapi. Adanya kedua motivasi tersebut kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi semakin baik. Motivasi internal yang didukung dengan

motivasi eksternal dari tempat kerja menjadi tenaga pendorong sekaligus penggerak bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Hasil pekerjaannya pun menjadi lebih terarah dan lebih efektif karena petugas mempunyai motivasi untuk berprestasi sehingga kinerja pun dapat dicapai dengan baik. Didukung pendapat dari Uno Hamzah (2008) menyebutkan adanya motivasi maka akan mempunyai orientasi kerja yang jelas dan mempunyai motivasi berprestasi sehingga setiap pekerjaan diupayakan untuk dilaksanakan secara maksimal.

Motivasi menjadi modal dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri. Motivasi ini biasanya mempunyai kedudukan yang kuat karena akan menumbuhkan kesadaran pada diri untuk bekerja lebih baik dan bertanggungjawab sehingga sangat mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Sesuai dengan pendapat Purwanto (2008) menyebutkan motivasi dapat berfungsi untuk menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan guna mencapai tujuan dengan mengabaikan perbuatan yang tidak bermanfaat sesuai tujuan.

Hamzah (2008) pendapat menyebutkan motivasi akan mendorong untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu, merasa senang berkecimpung dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dalam bidang yang disenanginya yang akan mendatangkan keuntungan dan kepuasan.

Menurut Husnan (2001) kinerja adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa), dengan masukan yang sebenarnya. Atau sesuatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (*output dan input*). Kinerja juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja individu dipengaruhi oleh: a. faktor kemampuan (*ability*) yaitu Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, b. Faktor motivasi (*motivation*) yaitu Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi menimbulkan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PMI Kota Yogyakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial di peroleh nilai t hitung $(-5,911) > t$ tabel $(1,672)$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di PMI Kota Yogyakarta akan mengalami kenaikan.
2. Nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar $(11,927) > t$ tabel $(1,672)$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di PMI Kota Yogyakarta.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat ketahui bahwa Ada pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Karyawan di PMI Kota Yogyakarta ditandai nilai signifikan $0,000 < 0,05$,
4. Kemampuan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditandai dengan nilai t kemampuan kerja $>$ dari pada nilai t motivasi kerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan
Untuk lebih mengembangkan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan dengan diadakannya pelatihan tiap 3 bulan sekali.
2. Bagi organisasi
Untuk memberikan dorongan dan mengembangkan kualitas kepada karyawan karyawan untuk meningkatkan pelayanan di PMI Kota Yogyakarta
3. Peneliti lain
 - a) Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sumber informasi penelitian selanjutnya sehingga penelitian menjadi lebih baik.

- b) Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian yang akan datang mengenai masalah yang sama bisa menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya, misalnya dengan membedakan tingkat kinerja karyawan pada tiap bagian atau unit kerja. Selain itu semisal memakai kuesioner sebaiknya dalam pengisiannya dipandu ditambah dengan wawancara langsung tiap karyawan yang diteliti sehingga kuesioner nantinya dapat terisi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin (2012). *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar
- Arfida BR, 2013, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT, Ghalia Indonesia.
- Ayu, Diah. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. Diponegoro journal of social and politic tahun 2013, hal.1-7.
- Damayanti (2005). *Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Bening Natural Furniture di Semarang*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang
- Ferlen (2011). *Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Pembangunan Nasional"Veteran" Yogyakarta
- Gana, Ali Baba, 2011, *The Effect of Motivation on Workers Perfomance (A case Study of Maiduguriflour Mill Ltd. Borno State, Nigeria)*. *Continental J. Social Sciences*, Willolud Journal 4 (2), ISSN: 2141-4265, p. 8-13.
- Hamzah, 2008. *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. EGC Bandung
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2011, *Manajemen Sumber DayaManusia*, edisirevisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul & Blanchard, K, Dharma Agus (Penterjemah). 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich M, Johndkk,2011, *Perilakudan Manajemen Organisasi, Jilid 1,Edisi Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.

- Kholik (2014) *Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual Dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Nurhidayah Bantul*. Skripsi Stikes Madani Yogyakarta
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi* .Edisi Bahasa Indonesia.Jakarta :Salemba Empat.
- Kurniadi (2011). *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Riau*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Mangkunegara Anwar Prabu, Drs.M.SI.Psi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Offset-Bandung.
- Mangkunegara, 2001. *Kinerja pegawai perusahaan*. Sejuta Pena. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen SumberDaya Manusia Perusaha* . Bandung : Remaja
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2011, *Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh*, Jakarta, Salemba Empat.
- Melly (2016) *Hubungan Motivasi Dan Minat Melanjutkan Pendidikan Pada Perawat Vokasional Ke Jenjang S1 Keperawatan Di Rumah Sakit Rajawali Citra Bantul*. Skripsi Stikes Surya Global Yogyakarta
- Mulyadi, 2011, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta, Salemba Empat.
- Pires (2011). *Pengaruh seleksi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian redaksi di PT Aksara Dnamika Jogja*. Skripsi Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Pembangunan Nasional"Veteran" Yogyakarta
- Praptini (2014) *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksanaan Di Ruang Rawat Inap RSIY PDHI Yogyakarta*. Skripsi Stikes Surya Global Yogyakarta
- Purwanto (2008). *Motivasi internal dan eksternal pada pegawai*. EGC Bandung
- Rakmatika (2014). *Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidaytullah Jakarta
- Robbin, P, Stephen dan Timothy A Judge , 2011, *Perilaku Organisasi Jilid I dan II Terjemahan, Edisi 12*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosdakarya. Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Seran (2013) *Hubungan Motivasi Internal Dan Eksternal Dengan Kinerja Pendokumentasian Rekam Medis Pada Perawat Di RSUD Atambua*. Skripsi Stikes Surya Global Yogyakarta

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Sofia, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Petugas Rekam Medis Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Nurhidayah*. Skripsi Stikes Surya Global Yogyakarta
- Sugiyono. (2014). *Metode kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfa Beta: Bandung
- Utari (2013) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rekam Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul*. Skripsi Stikes Surya Global Yogyakarta
- Wahyu G. P. Suyono 2014 *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*, Journal (Studipada Radio Republik Indonesia Semarang) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.