

## **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang**

**Dian Septianti<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti  
Jalan Kapten Marzuki No. 2446 Kamboja Palembang Kode Pos 30129  
Email: [dsept85@gmail.com](mailto:dsept85@gmail.com)<sup>1)</sup>

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work ability and extrinsic motivation on employee performance on CV. Pesona Palembang. Data analysis methods used are qualitative and quantitative, with primary and secondary data sources in the form of questionnaires, interviews and documentation. The population of this research is all employees of CV. Pesona Palembang with sampling technique is saturated sampling, with the sample amounted to 51 respondents. The results showed that there is a significant influence between work ability and extrinsic motivation on employee performance CV. Pesona Palembang simultaneously with Sig 0.000. While the partial also found the effect of work ability and extrinsic motivation, where the ability of work to be the most influential variable on employee performance.*

**Keywords:** *Work Ability, Extrinsic Motivation, Employee Performance*

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang. Metode analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data primer dan sekunder berupa angket, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pesona Palembang dengan teknik sampling adalah sampling jenuh, adapun sampel berjumlah 51 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang secara simultan dengan Sig 0,000. Sedangkan secara parsial juga ditemukan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik, dimana kemampuan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** *Kemampuan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Karyawan*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang mempunyai peranan penting bagi perusahaan agar tetap dapat bersaing dalam persaingan bebas. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan keahlian sumber daya manusia yang cukup handal agar mampu bekerja dengan baik, bekerja keras, dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri.

Adapun masalah utama yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki peralatan dan teknologi canggih serta modal yang besar, akan tetapi apabila unsur SDM nya tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan karyawan menjadi pasif. Motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dalam manajemen, dalam hal ini motivasi memegang peranan penting karena segala sesuatunya dapat ditujukan untuk mempengaruhi potensi dan daya manusia dengan cara menimbulkan, menghidupkan tingkat keinginan yang tinggi serta meningkatkan antusiasme kebersamaan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini didukung dengan teori Keith Davis dalam Mangkunegara (2011: 67) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keith Davis juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Setiap perusahaan mengharapkan dan selalu berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya, baik sebagai pekerja bawah (*low*), menengah (*middle*), maupun yang menduduki jabatan pemimpin (*top*).

Menurut Robbins (2001: 46), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Untuk itulah kemampuan

kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan maka tujuan perusahaan dapat dicapai.

Selain kemampuan kerja, kinerja tidak terlepas dari pengaruh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri (intrinsik) ataupun motivasi yang berasal dari luar (ekstrinsik), karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Hasibuan (2006: 141), motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Landasan Teori

##### a. Kemampuan Kerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2007: 623) pengertian "Mampu" adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Stephen P. Robbins (2001: 46) bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Untuk itulah faktor kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Kemampuan para karyawan inilah yang harus terus dikembangkan oleh perusahaan agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan perusahaan, banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti seminar, pelatihan ataupun meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Menurut Schumacher dalam Jansen (2009: 6), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu:

## 1) Keterampilannya

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

## 2) Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

## 3) Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kemampuan karyawan akan tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap menjadi potensi belaka. Jika diperhatikan, ketiga komponen tersebut memang berada dalam diri setiap manusia, maka dengan peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

## b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011 : 160), yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah sebagai berikut:

1. *Quality supervisor* (Supervisi)

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung. Kualitas supervisi mempengaruhi motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

2. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

*Interpersonal relation* menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

a. *Technical skill* (kecakapan teknis).

Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan

proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

b. *Human skill* (kecakapan konsektual)

Adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c. *Conceptual skill* (kecakapan konseptual)

Adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. *Working condition* (Kondisi kerja)

Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan *inferior*.

4. *Wages* (Gaji)

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun tujuan pemberian motivasi (2007: 146) adalah:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- Mempertahankan kestabilan perusahaan
- Mengefektifkan pengadaan karyawan
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

Berdasarkan tujuan-tujuan pemberian motivasi tersebut, tentunya hal ini menunjukkan bahwasannya motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja, hal ini akan terlihat dari perilaku karyawan dalam berkerja, mereka akan berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga tujuan-tujuan perusahaan maupun pegawai dapat tercapai.

## c. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata “kerja” atau dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007: 570), kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.

Menurut Mangkunegara (2011: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau

hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam bekerja (2007: 21), seseorang atau karyawan akan selalu dituntut untuk mengerahkan segala kemampuan-nya bagi perusahaan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan dan tentunya perusahaan akan memberikan kompensasi atas semua yang telah dilakukan para karyawannya, seperti gaji, bonus dan tunjangan. Sehingga para karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan dan keinginannya.

Karena kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Maka seperti yang kita ketahui bahwasannya tujuan suatu perusahaan hanya dapat dicapai, karena perusahaan tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berdasarkan dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai maupun tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Adapun Karakteristik kinerja menurut Mangkunegara (2002: 68) antara lain:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Robbins (2006: 260), beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja

ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

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

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (2015: 2) adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Kemampuan (2014: 3) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai.

#### e. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mendorong timbulnya tingkah laku dan mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Motivasi berfungsi mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan, motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, selain itu motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang.

Motivasi sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspek di dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2010: 56), peningkatan kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan prestasi kerja dan peningkatan perilaku kerja karyawan (pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim dan tingkat kehadiran). Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, maka karyawan akan mempunyai semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan lebih efisien.

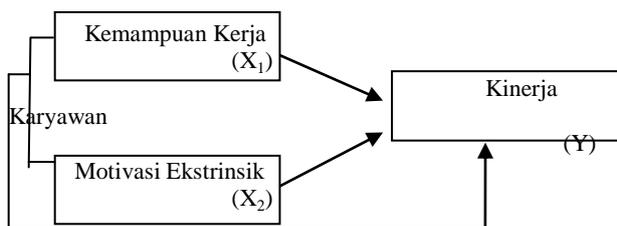
Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

2. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2009: 88), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting. Artinya, kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun oleh beberapa teori yang telah dideskripsikan. Sugiyono (2009: 63), juga menegaskan bahwa hubungan antar variabel yang akan diteliti dapat dijelaskan melalui suatu model yang disebut dengan model penelitian.

Hubungan antar variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dengan variabel yaitu kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Penulis (2018)

3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kemampuan Kerja	Suatu keadaan yang ada pada diri karyawan secara bersungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam	- M enyelesaikan tugas tepat pada waktunya - M engikuti	Ordinal

	bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya.	pelatihan sesuai bidangnya - M enguasai pekerjaan dengan baik	
Motivasi Ekstrinsik	Motivasi yang berasal dari luar pribadi diri seseorang	- S upervisi - H ubungan antar pribadi - G aji - K ondisi kerja	Ordinal
Kinerja Karyawan	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	- K ualitas kerja - K uantitas kerja - P elaksanaan tugas - T anggung jawab	Ordinal

Sumber : Data Sekunder diolah (2018)

4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan secara parsial.

B. Metodologi Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pesona Palembang. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling jenuh*, dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 51 responden.

3. Metode Analisis Data

a. *Statistik Deskriptif*

Statistik Deskriptif merupakan alat statistik yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum dari data tersebut (Sugiyono, 2009). Pengujian dilakukan untuk mempermudah memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian

b. Uji Validitas dan Realibilitas

Menurut Sugiyono (2010: 267), uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Sedangkan uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010: 354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang baik secara parsial maupun simultan. Model hubungan nilai dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2005: 82) :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel X

$x_1$  = Kemampuan Kerja

$x_2$  = Motivasi Ekstrinsik

e = *error* / variabel pengganggu

Dengan kriteria penerimaan sebagai berikut :

a. Jika  $Sig \leq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang

b. Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik

terhadap kinerja karyawan pada Pesona Palembang

CV.

d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2013: 97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

e. Koefisien Korelasi

Uji Korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel yang diujikan. Uji Korelasi dapat dilakukan dengan uji *Pearson Test*, *Kendall Test*, maupun *Spearman Test*. Jika Nilai *Pearson Test*, *Kendall Test*, maupun *Spearman Test* = 0 maka tidak ada hubungan antara variabel X dan Y. Namun apabila Nilai *Pearson Test*, *Kendall Test*, maupun *Spearman Test*  $\neq 0$ . Maka terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Jika nilainya positif maka hubungannya positif dan jika nilainya negatif maka hubungannya pun negatif. Semakin mendekati 1, berarti hubungannya sangat erat dan semakin mendekati 0, maka hubungannya sangat rendah.

2. Pembahasan

A. *Gambaran Umum Objek Penelitian*

Gambaran umum objek penelitian dilihat berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frek.	Persen
Laki-Laki	43	84.3
Perempuan	8	15.7
Total	51	100

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 84,3%, sisanya responden perempuan 15,7%.

B. *Uji Validitas dan Realibilitas*

Uji validitas dan uji realibilitas data dilakukan untuk memastikan bahwa hasil kuesioner penelitian valid dan dapat dipercaya sebagai input penelitian serta memastikan data bersifat *realibel* atau memiliki kehandalan untuk dijadikan dasar penelitian. Hasil uji validitas data kuesioner dapat dilihat pada Tabel 3

**Tabel 3. Uji Validitas**

Variabel	No. Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Ket
Kemampuan Kerja	1	0.867	Valid
	2	0.757	Valid
	3	0.532	Valid
	4	0.793	Valid
	5	0.774	Valid
Motivasi Ekstrinsik	1	0.630	Valid
	2	0.890	Valid
	3	0.632	Valid
	4	0.900	Valid
	5	0.642	Valid
Minat Belajar	1	0.504	Valid
	2	0.587	Valid
	3	0.834	Valid
	4	0.599	Valid
	5	0.874	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dari ketiga variabel yang digunakan semuanya valid karena nilai *pearson colleration* > r tabel (0,279). Yang artinya semua butir pernyataan dari penelitian ini dapat dipercaya dan digunakan dalam penelitian.

Sedangkan hasil uji Realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4

**Tabel 4. Uji Realibilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Kemampuan Kerja	0,804
Motivasi Ekstrinsik	0,773
Kinerja Karyawan	0,731

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel *realible* atau dapat diandalkan untuk dilakukan penelitian.

**C. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mendapatkan pengaruh variabel-variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y). Pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan dengan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.132	.713		1.588	.119
Kemampuan Kerja	.567	.051	.611	10.997	.000
Motivasi Ekstrinsik	.383	.050	.424	7.624	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 5, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,132 + 0,567 X_1 + 0,383 X_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa :

- Konstanta sebesar 1,132 dapat diartikan bahwa besarnya kinerja karyawan sebesar 1,132 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan (konstan).
- Kemampuan Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,567. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi 1 peningkatan kemampuan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,567 dan ini signifikan.
- Motivasi Ekstrinsik mempunyai koefisien regresi sebesar 0,383. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi 1 pada variabel motivasi ekstrinsik maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,383 dan ini signifikan.

**D. Uji F**

Uji F dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau yang sering disebut dengan uji regresi linear berganda. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6. Hasil uji F (F test) ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	421.562	2	210.781	322.024	.000 <sup>b</sup>
Residual	31.418	48	.655		
Total	452.980	50			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa Sig uji F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis awal diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan

motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang.

E. Uji t

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Untuk menguji hubungan tersebut, digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< \alpha = 0,05$ . Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Hasil uji t (t test)

Variabel Independen	Variabel Dependen	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Kemampuan Kerja	Kinerja	10.997	0,000
Motivasi Ekstrinsik	Karyawan	7.624	0,000

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  kemampuan kerja sebesar 10,997 dan  $t_{hitung}$  motivasi ekstrinsik sebesar 7,624 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 2,009575 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

F. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.931	.928	.809

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,931, hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada pengaruh kinerja karyawan sebesar 93,1% dan sisanya 6,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

G. Koefisien Korelasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Korelasi Correlations

	Kemampuan Kerja	Motivasi Ekstrinsik	Kinerja Karyawan
Kemampuan Kerja	1	.729**	.920**
Motivasi Ekstrinsik		1	.869**
Kinerja Karyawan			1

	Sig. (2-tailed)			
		51	.000	.000
		51	51	51
Motivasi Ekstrinsik	Pearson Correlation	.729**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	51	51	51
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.920**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	51	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *pearson correlations* kemampuan kerja sebesar 0,920 dan nilai *pearson correlations* motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,869 ini berarti kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan beberapa kesimpulan diantaranya: kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang secara simultan dengan nilai Sig. 0,000. Kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan sig masing-masing sebesar 0,000 atau sig  $< \alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk kemampuan kerja sebesar 10,997 dan 7,624 untuk motivasi ekstrinsik. Kemampuan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang.

Daftar Pustaka

Algifari, 2010. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Asher. 2005. *Multiple Case Narrative: A Qualitative Approach to Studying Multiple Populations*. John Benjamin B.V : Amsterdam.

Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Imam Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Ika Rahmatika. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor)*, diakses pada 21 Desember 2017 dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26073/1/Ika%20Rahmatika.FSH.pdf>.
- Jansen sinamo. 2009. *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Kiki Rindy Arini, dkk. 2015. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.22 No.1 Mei*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM.
- Stephen P Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrversi, Aplikasi* Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dkk. Jakarta: Prehallindo.
- Stephen P Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tim Penyusun Pusat Kamus. 2007. *Kamus Bahasa Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke 3. Jakarta: Balai Pustaka.