



Terbit *online* pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

[ISSN \(Print\) 2086-5031](#) | [ISSN \(Online\) 2615-3300](#) | [DOI 10.31317](#)

JlIK

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Wahana Wirawan Riau)

Budi Yanti, Hasna Afriani, Febriani

Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang, Jl. Tamansiswa No. 9 Padang

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: 2 September 2019

Revisi Akhir: 20 September 2019

Diterbitkan *Online*: 27 September 2019

KATA KUNCI

Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

KORESPONDENSI

Telepon: (0751) 40020

E-mail: budiyantibudi04@gmail.com

A B S T R A C T

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Wirawan Riau Nissan Datsun Kota Padang yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* dengan jumlah responden 71 orang. Sedangkan teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Dari hasil uji t terhadap kemampuan kerja diketahui bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Dan dari variable motivasi kerja juga diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Dari hasil uji F diketahui bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan perusahaan. Karena, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan.

PT Wahana Wirawan Riau merupakan perusahaan yang menjual kendaraan roda

empat dengan merek Nissan dan Datsun. PT Wahana Wirawan Riau adalah *showroom* Nissan Datsun pertama dan satu-satunya di kota Padang. PT Wahana Wirawan Riau mempunyai visi dan misi untuk memajukan perusahaan dan memberikan pelayanan terbaik terhadap *customernya*. Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada PT Wahana Wirawan Riau masih terdapat beberapa keluhan mengenai kemampuan kerja karyawan, diantaranya mengenai karyawan bagian penjualan (*sales*). Karyawan bagian

penjualan (*sales*) dianggap masih kurang mampu dalam mengemban tugasnya, hal ini dapat dilihat dari seringnya PT Wahana Wirawan Riau merekrut tenaga *sales* baru dikarenakan *sales* yang sebelumnya tidak bisa memenuhi target penjualan mobil tiap bulannya, hal ini dikarenakan *sales-sales* tersebut kurang memiliki kemampuan verbal dan penyampaian bahasa yang masih kurang sehingga belum mampu menarik konsumen sesuai target yang telah ditentukan perusahaan pada tiap bulannya. Selain itu, beberapa karyawan bagian teknis juga dianggap masih kurang memiliki *skill*, hal ini dapat dilihat dari beberapa keluhan *customer* yang terpaksa harus mengantar mobilnya ke *showroom* untuk diservis ulang karna pada *service* sebelumnya masih terdapat keluhan-keluhan seperti pemasangan alat yang masih kurang tepat hingga *costumer* masih terasa kurang nyaman saat menyetir mobilnya.

Berbagai usaha telah dilakukan pimpinan PT Wahana Wirawan Riau untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya seperti memberikan kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, dan bonus tahunan kepada karyawannya. Selain itu, juga diadakan kegiatan wisata tahunan atau gathering 1 kali dalam 1 tahun yang lokasinya ditentukan berdasarkan kesepakatan bersama. Karyawan juga diberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya sehingga mereka bisa meningkatkan pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya.

Prestasi kerja yang biasa disebut juga dengan kinerja atau hasil kerja karyawan diartikan untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, yang merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan tersebut. Terdapat hubungan yang erat antara prestasi karyawan dengan prestasi perusahaannya, dengan kata lain dapat dikatakan bila prestasi karyawan

baik maka baik juga prestasi perusahaannya, demikianpun sebaliknya.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah kemampuan, keterampilan dan *skill* dari karyawan itu sendiri, serta motivasi, baik dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari atasannya, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebab dengan ditunjang oleh kemampuan, keterampilan dan *skill* yang dimiliki serta motivasi yang kuat oleh setiap karyawan dalam bidangnya pada suatu organisasi maka akan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya mentukan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada tingkat pencapaian perusahaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan fenomena di atas, maka penelitian yang akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Wirawan Riau”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahana Wirawan Riau ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahana Wirawan Riau ?
3. Apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan pada PT Wahana Wirawan Riau ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahana Wirawan Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahana Wirawan Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahana Wirawan Riau.

II. LANDASAN TEORI

Kemampuan kerja

Menurut Robbins (2008) kemampuan kerja adalah kemampuan dari keseluruhan individu yang pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan penting sekali dalam perilaku individual dan performa. Sebuah kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2008) sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja
Kesanggupan kerja yaitu suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan pengambilan keputusan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan organisasi.

3. Masa Kerja
Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Katz dalam Moenir 2008), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis), adalah kemampuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan Bersifat Manusiawi), adalah kemampuan untuk bekerja dalam suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual), adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur-unsur itu.

Motivasi Kerja

Sutrisno (2015) mengatakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sementara itu, Sutrisno (2015) mengatakan bahwa motivasi memiliki dua komponen yaitu komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam

diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang serta tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Adapun ciri-ciri motivasi menurut Sutrisno (2015) adalah sebagai berikut :

1. Motif adalah majemuk. Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah, hal ini disebabkan karena keinginan manusia yang selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya. Dalam hal ini motif terlihat sangat dinamis dan mengikuti kepentingan-kepentingan individu.
3. Motif berbeda-beda bagi individu.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu. Seringkali adanya dorongan yang kuat dari dalam diri individu sehingga individu tersebut tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu :

1. Memahami perilaku bawahan.
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis.
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda.
4. Mampu menggunakan keahlian.
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang.
6. Harus dapat memberikan keteladanan.

Sutrisno (2015) mengemukakan teori motivasi yang dipelopori oleh beberapa ahli sebagai berikut: F.W. Taylor (Teori Motivasi Konvensional), Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan Hierarki), David McClelland (Teori Motivasi Prestasi), Frederick Herzberg

(Teori Model dan Faktor), Clayton P. Alderfer (Teori *ERG*), dan Douglas Mc Gregor (Teori X dan Y). Dari teori motivasi yang telah dikemukakan sebelumnya, maka indikator motivasi menurut Sutrisno (2015) berdasarkan teori motivasi prestasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
2. Kebutuhan akan afiliasi, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Hasibuan (2013), adapun tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, emosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja dan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
3. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

4. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan agar diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
5. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
6. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
7. Untuk mengidentifikasi kelemahan personal sehingga menjadi bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan, sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2015) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

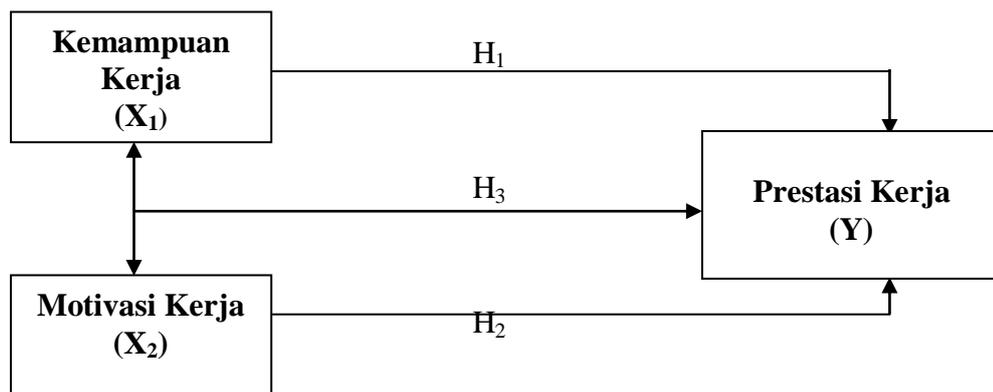
Menurut Sutrisno (2011) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kerangka Konseptual

Kerangka Koseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ = diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahana Wirawan Riau.

H₂ = diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahana Wirawan Riau.

H₃ = diduga kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahana Wirawan Riau.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dari penelitian yang dilakukan ini adalah karyawan PT Wahana Wirawan Riau sebanyak 71 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* dengan jumlah responden sebanyak 71 orang. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari masing-masing variabel yang diteliti dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Nilai
1.	Kemampuan kerja	Kemampuan kerja adalah kemampuan dari keseluruhan individu yang pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. (Robbins; 2008)	1. Kesanggupan Kerja 2. Pendidikan 3. Masa Kerja (Robbins; 2008)	Skala likert
2.	Motivasi kerja	Motivasi adalah suatu perangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan kerja seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. (Sutrisno; 2015)	1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan berafiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan (Sutrisno; 2015)	Skala likert
3.	Prestasi kerja	Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. (Sutrisno ;2011)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno ;2011)	Skala likert

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi yang membahas hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen(Kuncoro, 2009). Adapun hasil uji

regresi linear berganda yang dilakukan pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.011	3.498		1.718	.090
	KemampuanKerja	.880	.169	.466	5.208	.000
	MotivasiKerja	.876	.175	.448	5.002	.000

Persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,011 + 0,880X_1 + 0,876X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 6,011, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja maka prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau adalah sebesar 6,011 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja adalah sebesar 0,880, artinya setiap peningkatan 1satuan variabel kemampuan kerja, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 88% dengan asumsi

bahwa selain variabel kemampuan kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,876, artinya setiap peningkatan 1satuan variabel motivasi kerja, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 87,6% dengan asumsi bahwa selain variabel kemampuan kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (*parsial*) terhadap variabel dependen (Sunyoto, 2011) Adapun hasil Uji t yang dilakukan pada setiap variabel adalah sebagai berikut

Tabel 3. Uji t Statistik Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.011	3.498		1.718	.090
	KemampuanKerja	.880	.169	.466	5.208	.000
	MotivasiKerja	.876	.175	.448	5.002	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

1. **Pengujian variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja.** Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,208 > 1,667$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau.

2. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,002 > 1,667$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Uji F Statistik ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	885.816	2	442.908	78.074	.000 ^a
	Residual	385.761	68	5.673		
	Total	1271.577	70			

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KemampuanKerja

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $78,074 > 3,13$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi untuk pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Wahana Wirawan Riau dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.688	2.38180

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R square* dengan nilai sebesar 0,688. Artinya, pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja adalah sebesar 68,8%, sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti Usaha, *abilities*, dan *role/task perception* (Byar dan Rue dalam Sutrisno, 2015).

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian, maka pembahasan terhadap permasalahan mengenai hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Wirawan Riau

Hasil uji hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,208 > 1,667$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kemampuan kerja

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel kemampuan kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja. Diantara ketiga faktor tersebut, yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan. Pendidikan yang diberikan oleh PT Wahana Wirawan Riau terhadap karyawannya dapat menambah wawasan dan pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja efektif dan efisien, hal ini akan sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan. Pendidikan yang diberikan oleh PT Wahana Wirawan Riau terhadap karyawannya dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah, hal ini akan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Wirawan Riau

Hasil uji hipotesis (H_2) menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,002 > 1,667$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Dari ketiga faktor motivasi kerja tersebut, faktor yang paling

dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah kebutuhan akan kekuasaan. Tak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan pasti mendambakan jabatan atau kekuasaan yang tinggi. Berdasarkan keinginan tersebut, karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

Motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja, akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar tujuan dan harapannya dapat tercapai. Apabila tujuan karyawan tersebut telah tercapai, maka artinya karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik dan hal ini sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik pula hasil kerja karyawan, semakin baik hasil kerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Wahana Wirawan Riau

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $78,074 > 3,13$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Berdasarkan hasil uji F tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja. Dari kedua faktor tersebut, yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau adalah variabel kemampuan kerja. Kemampuan kerja yang baik yang dimiliki karyawan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik.

Kemampuan kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Jika pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik dan karyawan akan menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, apabila pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka karyawan akan sangat mudah dalam menyelesaikan tugasnya dan pekerjaanpun dapat diselesaikan dengan baik. Apabila setiap karyawan mampu bekerja dengan baik, tentu saja akan meningkatkan prestasinya.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau, maka implikasi dari penelitian adalah sebagai berikut:

Prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimiliki setiap karyawan seperti pendidikan yang dimilikinya. Pendidikan yang baik akan menambah wawasan dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun selain pendidikan, masa kerja karyawan juga harus diperhatikan. Apabila masa kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan atau diluar kesanggupan karyawan maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan efektif dan akan menimbulkan banyak keluhan dari karyawan.

Prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan seperti adanya keinginan karyawan akan kekuasaan atau kenaikan jabatan, keinginan tersebut mendorong karyawan agar semakin giat dalam bekerja. Karyawan agar bekerja dengan sungguh-

sungguh agar pekerjaannya selesai sesuai target. Jika hal ini terjadi, maka prestasi karyawan akan semakin meningkat dan karyawan akan mendapatkan kenaikan jabatan dengan tanggungjawab yang lebih besar dari sebelumnya. Namun, hal ini juga harus diperhatikan agar jangan sampai ada karyawan yang haus jabatan tapi tidak sanggup menerima beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar. Jika hal ini terjadi tentu saja akan menurunkan kinerja perusahaan.

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya karna apabila tidak sesuai tentu saja pekerjaan tidak akan selesai dengan baik. Selain itu, motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja juga perlu diperhatikan karena motivasi tersebut akan memacu semangat karyawan agar bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. Namun, kecakapan mental karyawan juga harus diperhatikan agar karyawan bisa melaksanakan instruksi kerja dengan baik. Apabila karyawan tidak memiliki kecakapan mental yang baik, maka pekerjaan tidak akan selesai dengan baik dan efisien.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Dengan adanya pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil nilai regresi sebesar 0,880 satuan dan nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,208 > 1,667$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Dengan adanya pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil nilai regresi sebesar 0,876 satuan dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,002 > 1,667$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$, serta maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Wahana Wirawan Riau. Dengan adanya pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $78,074 > 3,13$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sedangkan nilai *Adjusted R square* dengan nilai sebesar 0,688, artinya, pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebesar 68,8%, sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

DAFTAR PUSTAKA

Aman, Zainab dan Shukor, Khairunnisa Abd. 2015. *Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja dalam Kolongan Staf Sokongan Kolej Universiti Islam a Antarabangsa Selangor. Journal Proceeding Of the 2nd Conference on Management and Muamalah* pada tahun 2015. Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), 43000 Kajang Selangor, Malaysia.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.

1. Variabel Kemampuan Kerja
Diharapkan pimpinan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan secara berkala kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih efektif dan efisien.
2. Variabel Motivasi Kerja
Diharapkan pimpinan agar menciptakan suasana harmonis dan baik terhadap karyawan agar terjadi komunikasi yang baik dengan bawahan sehingga dapat memacu semangat karyawan dalam mewujudkan motivasi kerjanya.
3. Variabel Prestasi Kerja
Diharapkan pimpinan agar memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja, agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Dengan adanya apresiasi tersebut maka akan menciptakan jiwa kompetisi antar karyawan dan akan berdampak juga pada produktivitas perusahaan.
4. Pemimpin diharapkan agar memberikan upah yang layak kepada washerman itu agar terciptanya kepuasan kerja bagi washerman itu sendiri.

Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Pustaka Setia.

Fariany, Gusti Rina. 2011. *Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja pada PT Sarana Kalsel Ventura Di Banjarmasin*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Oktober 2011 Volume 12 Nomor 2. Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat.

Gibson, dkk. (2009). *Organizational: Behavior, Structur, Processes*. New

- York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Ekonomi*. Jakarta. Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Riduwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2009. *Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung. Alfabeta.
- , 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Prenadamedia Group.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Suyonto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta. CAPS.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyutomo, Dito, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 11 nomor 1. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Wahyutomo, Dito, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 11 nomor 1. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta. Kencana Prenada Media Grup.