

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

### THE EFFECT OF WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Oleh:

Maychel B. A. Wuwungan<sup>1</sup>  
Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>  
Yantje Uhing<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[1mychelbarry@gmail.com](mailto:mychelbarry@gmail.com)

[2olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com)

[3yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif dengan populasi sebanyak 121 orang dan menggunakan *non probability sampling* dengan *jenis purposive sampling*. Analisis data statistik menggunakan Regresi Linier Berganda dengan program *computer* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Secara uji parsial variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. PT. Bank SulutGo Cabang Utama sebaiknya dapat lebih memperhatikan kemampuan kerja dan motivasi kerja untuk para karyawan karena kedua hal itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan dan menjamin keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

**Kata Kunci:** kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

**Abstract:** Human Resources (HR) is the study of how to empower employees in a company, create jobs, work groups, develop employees who have the ability, identify an approach to be able to develop employee performance and reward them for their efforts. This study aims to determine the effect of work ability and work motivation on the performance of employees of PT. Bank SulutGo at Main Branch. This type of research is an associative research type with a population of 121 people and uses non-probability sampling with the type of purposive sampling. Statistical data analysis using Multiple Linear Regression with SPSS computer programs. The results showed that work ability and work motivation significantly influence employee performance simultaneously on employees of PT. Bank SulutGo at Main Branch. The partial test of work ability and work motivation variables also significantly influence employee performance at PT. Bank SulutGo at Main Branch. PT. SulutGo Main Branch Bank should be able to pay more attention to work skills and work motivation for employees because both of them affect the performance of employees who can help the achievement of company goals and ensure the sustainability of the company itself.

**Keywords:** work ability, work motivation, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya. Jika perusahaan tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang memadai maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan. Karyawan pasti bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja Karyawan merupakan suatu ukuran mengenai kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan tersebut. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan.

Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. setiap organisasi atau perusahaan di antaranya PT. Bank SulutGo di Cabang Utama harus memperhatikan kemampuan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan yang bekerja, jika kurangnya kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta tidak adanya efisiensi waktu dalam bekerja tidak akan tercapainya hasil yang maksimal.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Dalam hal ini PT. Bank SulutGo di Cabang Utama harus memberikan motivasi kerja agar dapat mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan setiap karyawan dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.
2. Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.
3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kajian Teori

#### Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Mangkunegara (2015:67) mengatakan bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Kemampuan Kerja

Blanchard dan Hersey (2013) menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Gibson (2009) Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan.

### Motivasi Kerja

Wibowo (2010) menyatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Siagian (2004:287) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara.

### Kajian Empirik

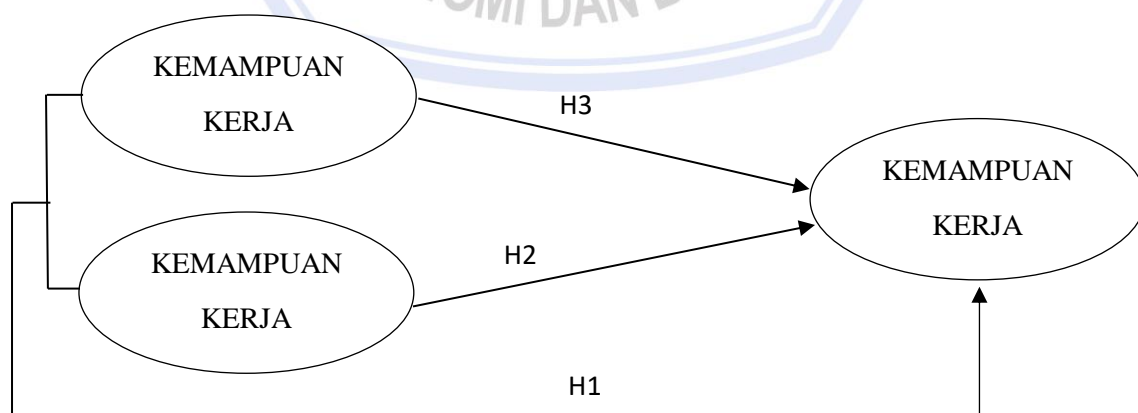
Pratama dan Wardani (2017) Dalam penelitiannya Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Hasil uji F test menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Zainal (2016) Dalam penelitiannya Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di kantor distrik bahodopi Kabupaten Morowali

Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019) Dalam penelitiannya Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sinuhaji (2014) Dalam penelitiannya Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing*.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Teori dan Kajian Empiris, 2019



**Hipotesis**

- H1: Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja diduga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
 H2: Kemampuan Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
 H3: Motivasi Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut tingkat penjelasannya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Sugiono (2017) asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2017:80)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiono (2017:81)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama yang berjumlah 121 orang karyawan, dan hanya 55 orang karyawan yang di jadikan responden.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian Lapangan (*Field Research Method*) Kuesioner dan Wawancara. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research Method*) Pengumpulan data dari beberapa literatur dan karya ilmiah dari berbagai ahli yang berhubungan dengan penelitian ini.

**Teknik Analisis Data**

Data dapat dikatakan baik apabila data tersebut memenuhi uji validitas atau dengan kata lain valid. Data yang valid akan menentukan seberapa besar data yang relevan dihasilkan. Sugiono (2014) 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.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk angket dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliabel (Sugiono, 2014).

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu: Apakah Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.

Rumus persamaan Analisis Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

x<sub>1</sub> = Kemampuan Kerja

x<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

e = Error

### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas adalah untuk melihat variabel residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Sunyoto (2016:92) Selain uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan.

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ( $X_1, 2, 3, \dots, n$ ) di mana akan di ukur keeratan hubungan antarvariabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ), Sunyoto (2016:87).

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Sunyoto (2016:90) Dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,721	0,361	0,000	Valid	0,867	Reliabel
	X1.2	0,831	0,361	0,000	Valid		
	X1.3	0,839	0,361	0,000	Valid		
	X1.4	0,890	0,361	0,000	Valid		
	X1.5	0,777	0,361	0,000	Valid		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,483	0,361	0,000	Valid	0,604	Reliabel
	X2.2	0,512	0,361	0,000	Valid		
	X2.3	0,564	0,361	0,000	Valid		
	X2.4	0,679	0,361	0,000	Valid		
	X2.5	0,643	0,361	0,000	Valid		
	X2.6	0,580	0,361	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,730	0,361	0,000	Valid	0,847	Reliabel
	Y.2	0,807	0,361	0,000	Valid		
	Y.3	0,843	0,361	0,000	Valid		
	Y.4	0,829	0,361	0,000	Valid		
	Y.5	0,744	0,361	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r hitung 0,361 dan semua nilainya  $>0,361$ . Untuk nilai signifikansinya semua  $<0,05$  Maka, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel secara keseluruhan dinyatakan Valid. Nilai Cronbach Alpha untuk setiap item pertanyaan  $>0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Y dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

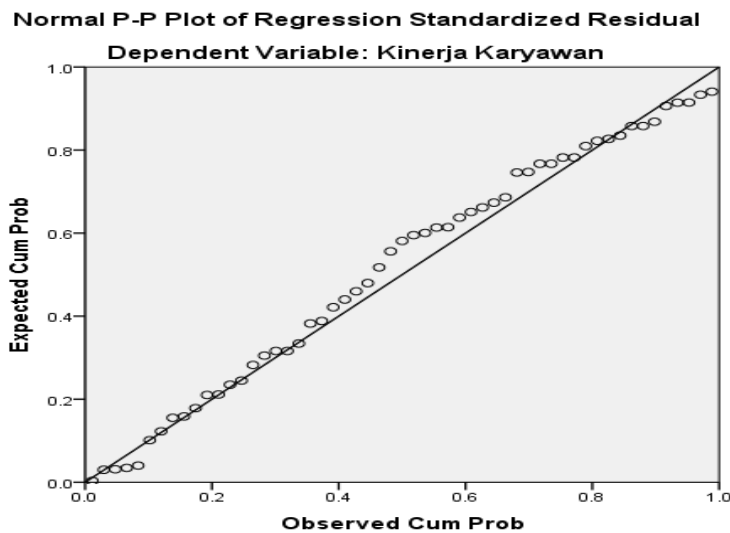
**Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kemampuan kerja	.996	1.004
Motivasi kerja	.996	1.004

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 21, 2019

Tabel 2 menunjukkan hasil olahan data uji multikolinearitas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai VIF <10 dan nilai Tolerance dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,996. dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,996. Karena semua variabel memiliki nilai Tolerance diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Uji Asumsi Klasik Normalitas**

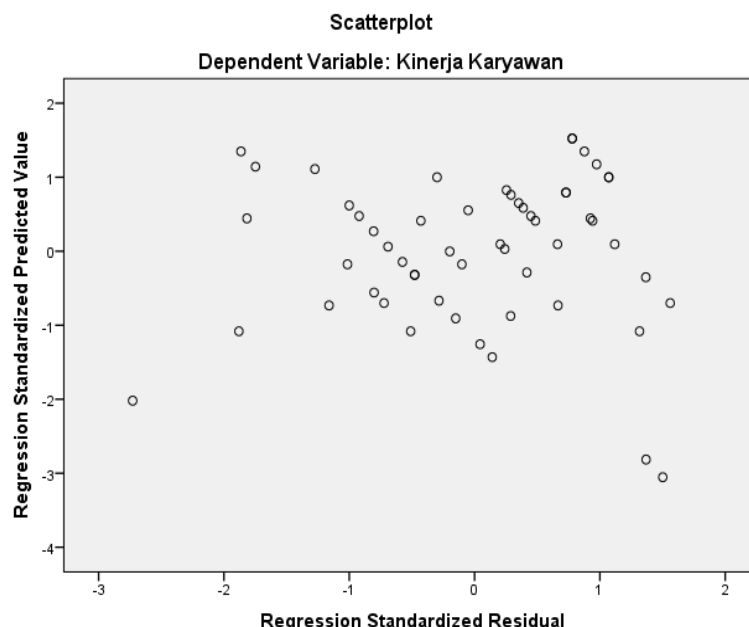


**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 21, 2019

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil olahan data uji normalitas yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal dan berada dekat dengan garis diagonal, hal ini membuktikan bahwa data telah terdistribusi normal dan stabil sehingga data penelitian dapat digunakan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 21, 2019

Gambar 3 dapat dilihat bahwa terjadi penyebaran titik-titik data, dan titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik data tidak terkumpul pada satu tempat, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dan pada penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat digunakan.

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16.777	4.578	
	Kemampuan Kerja	.465	.119	.471
	Motivasi kerja	.213	.144	.179

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 21, 2019

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi  $Y = 16.777 + 0,465 (X1) + 0,213 (X2)$ , dari hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Hasil konstanta (a) sebesar 16.777. Dapat diartikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel independen Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 16.777.
- Koefisien b1 memiliki nilai sebesar 0.465. dapat dilihat bahwa koefisien variabel Kemampuan Kerja (X1) bernilai positif, artinya jika variabel Kemampuan Kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1% dan variabel-variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.465.
- Koefisien b2 memiliki nilai sebesar 0.213. dapat dilihat bahwa koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai positif, artinya jika variabel Motivasi Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin atau 1% dan variabel-variabel lain tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.213.

**Tabel 4. Pengujian Simultan (Uji F)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.276	2	40.138	8.374	.001 <sup>b</sup>
	Residual	249.251	52	4.793		
	Total	329.527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kemampuan kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 21, 2019

Analisis Pengujian Simultan (F) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel independen yaitu, Kemampuan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Nilai F hitung yang dihasilkan adalah sebesar  $8.374 > 3.18$  nilai F tabel. Dan memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0.001, dimana nilai signifikansinya berada dibawah 0.05.



**Tabel 5. Pengujian Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	16.777	4.578	3.665	.001
	Kemampuan Kerja	.465	.119	3.901	.000
	Motivasi kerja	.213	.144	2.478	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 21, 2019

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel 5 menunjukkan bahwa:

1. Variabel Kemampuan Kerja (X1) memiliki *Unstandardized Coefficients B* sebesar 0,465 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan memiliki nilai t hitung sebesar  $3.901 > 1,673$  nilai t tabel. Sehingga, Pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasilnya adalah signifikan positif.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki *Unstandardized Coefficients B* sebesar 0,213 dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  probabilitas. Dan memiliki nilai t hitung sebesar  $2.478 > 1,673$  nilai t tabel. Sehingga, Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasilnya adalah signifikan positif.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.215	2.18936

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kemampuan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 21, 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa besarnya R Square ( $R^2$ ) adalah 0,244 atau 24,4 %. Hal tersebut berarti variabel Kinerja Karyawan (X1) dipengaruhi oleh variabel Kemampuan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 24,4 % dan sisanya 75,6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan hasilnya adalah variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang dihasilkan berada di angka 0,001. Artinya, variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sinuhaji (2014) Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan hasilnya adalah variabel Kemampuan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang dihasilkan berada di angka 0,000. Artinya, variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.



Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2016) Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan hasilnya adalah variabel Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang dihasilkan berada diangka 0,003. Artinya, variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purba, Lengkong dan Loindong (2019) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.

### **Saran**

1. Perusahaan dalam hal ini PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. agar dapat lebih memperhatikan Kemampuan Kerja para karyawannya, lebih meningkatkan lagi Motivasi Kerja untuk para karyawan karena semua hal itu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan dan menjamin keberlangsungan perusahaan itu sendiri.
2. Hasil temuan ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi untuk bahan evaluasi bagi pihak PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.
3. Meningkatkan Kinerja Karyawan dan juga untuk meminimalisir berbagai resiko yang mungkin terjadi yang berdampak buruk terhadap perusahaan secara keseluruhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, Qomariah dan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1 Januari (2019). [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736). Diakses 27 Agustus 2019.
- Blanchard., dan Hersey. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong. Alfabeta, Bandung
- Gibson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Erlangga, Jakarta
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pratama dan Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, <https://muqtasid.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/> Diakses 27 Agustus 2019.

- Purba, Lengkong dan Loindong. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1 Januari (2019). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911/22607>. Diakses 29 Agustus 2019.
- Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sinuhaji. 2014. Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM *Outsourcing* pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*. Vol. 1, No. 1, Pebruari (2014). <https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/49>. Diakses 28 Agustus 2019.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_ 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, D. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta
- Zainal. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *e Jurnal Katalogis*. Volume 4 Nomor 6, Juni (2016). <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6617>. Diakses 28 Agustus 2019.

