
**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang)**

Dian Ratih Prahesti*

Abdul. Kodir Djaelani **

M. Choirul ABS ***

Email: dyanilahi2@gmail.com

Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The purpose of this study to determine and analyze the influence of Ability, Motivation, and Employee Performance on Work Productivity. This study analyzed the influence of predictors of Ability, Motivation, and Employee Performance on Work Productivity. Data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis.

Based on the results of this study that the ability to positively and significantly influence on Work Productivity, this is evidenced from the value of variable coefficient of 0.041 and coefficient value smaller than 0.05. Motivation has a positive and significant effect on Work Productivity, this is evidenced from the value of variable coefficient of 0.029 and coefficient value smaller than 0.05. Employee performance has a positive and significant effect on Work Productivity, this is evidenced from the value of variable coefficient of 0.001 and coefficient value smaller than 0.05. As well as the significant value of F_{uji} 0,000 < 0.05, where H_4 is accepted, which means there is a free variable that has the ability to explain the dependent variable (Work Productivity).

Keywords: Ability, Motivation, Employee Performance, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memilih judul **“PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kinerja keuangan dilihat dari rasio profitabilitas (*Return on Equity*) terhadap kemampuan zakat pada bank syariah?
2. Bagaimana pengaruh kinerja keuangan dilihat dari rasio likuiditas (*Current Ratio*) terhadap kemampuan zakat pada bank syariah?
3. Bagaimana pengaruh kinerja keuangan dilihat dari rasio solvabilitas (*Debt to Equity Ratio*) terhadap kemampuan zakat pada bank syariah?
4. Bagaimana pengaruh antara kinerja keuangan dengan kemampuan zakat pada bank syariah?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penulis antara lain sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja?
2. Apakah motivasi pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja?
3. Apakah kinerja pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja?
4. Apakah kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja?

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan

Kemampuan (ability) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Didalam suatu organisasi sering kali terjadi karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, mereka tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Pengertian Kinerja pegawai

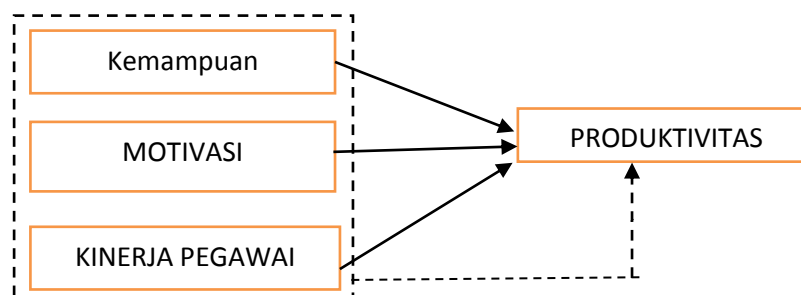
Rivai (2004:310) menyatakan kinerja diartikan pula sbagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Pengertian produktivitas kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Kerangka Konseptual

Dari hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori diatas, maka penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja. Sehingga kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja.

H₂: Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

H₃: Ada pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja

H₄: Ada pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu apabila data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Malang. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Januari 2017 sampai dengan April 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Universitas Islam Malang 238 pegawai.

Sampel Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, maka jumlah responden yang di jadikan sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden.

Definisi Operasional Variabel

Kemampuan (X_1), yaitu kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Indikator pengukuran kemampuan:

- a. Pekerjaan sesuai dengan pengetahuan
- b. Pelatihan meningkatkan ketrampilan kualitas pekerja
- c. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah pekerjaan
- d. Percaya diri dan berpikir positif terhadap rekan kerja

Motivasi (X_2)

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Indikator yang digunakan untuk variabel motivasi adalah :

- a. Saya bekerja semata-mata karena uang
- b. Lingkungan kerja bersifat kondusif
- c. Lingkungan sosial / hubungan sesama pekerja yang baik
- d. Menerima penghargaan setiap pencapaian kerja

Kinerja Pegawai (X_3)

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh setiap karyawan setelah mencapai tugas dan mendapatkan hasil kerja. Indikator- indikator kinerkaryawan, sebagai berikut :

1. Hasil pekerjaan yang sesuai perintah
2. Inisiatif bekerja tanpa perintah
3. Mampu menyelesaikan tugas berat
4. Datang dan pulang sesuai jadwal

Produktivitas kerja (Y)

Seperti dijelaskan Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- a. Tingkat pencapaian volume kerja yang sesuai
- b. Cakap dalam bidang pekerjaannya
- c. Teliti dalam bekerja
- d. Bersedia datang ke tempat kerja pada waktunya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kemampuan	X1.1	0,480	0,231	Valid
	X1.2	0,637	0,231	Valid
	X1.3	0,503	0,231	Valid
	X1.4	0,469	0,231	Valid
Motivasi	X2.1	0,518	0,231	Valid
	X2.2	0,667	0,231	Valid
	X2.3	0,665	0,231	Valid
	X2.4	0,373	0,231	Valid
Kinerja pegawai	X3.4	0,718	0,231	Valid
	X3.1	0,603	0,231	Valid
	X3.2	0,450	0,231	Valid
	X3.3	0,514	0,231	Valid
Produktivitas kerja	Y1	0,592	0,231	Valid
	Y2	0,575	0,231	Valid
	Y3	0,634	0,231	Valid
	Y4	0,710	0,231	Valid

Sumber: Data primer diolah 2017

Penelitian menghasilkan nilai *r Pearson* yang lebih besar dari nilai *r* tabel (0,231), dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan (indikator) yang mengukur setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X1	0,651	Reliabel
2.	X2	0,661	Reliabel
3.	X3	0,705	Reliabel
4	Y	0,738	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2107

Dari tabel berikut dapat dijelaskan untuk variabel kemampuan (X_1) memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,651 lebih besar dari 0,6 sehingga memiliki tingkat reliabel, untuk variabel Motivasi (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,661 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel, untuk variabel kinerja pegawai (X_3) memiliki koefisiensi sebesar 0,703 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel, dan variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai koefisien sebesar 0,738 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.29053147
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.089
	Negative		-.054
Kolmogorov-Smirnov Z			.743
Asymp. Sig. (2-tailed)			.639

a. Test distribution is Normal

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

dari lampiran tabel uji normalitas dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,639 lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual berdistribusi normal.

Analisa Regresi Linier

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Uji Linier Berganda

Variabel	B (Unstandardized Coefficients)	Beta (Standardized Coefficients)	t_{hitung}	Sig t
Konstanta	-0,162			
X1	0,410	0,224	2,085	0,041
X2	0,235	0,227	2,226	0,029
X3	0,372	0,371	3,427	0,001

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel tersebut dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = -0,162 + 0,410X_1 + 0,235X_2 + 0,372X_3 + e$$

Keterangan =

Y = Produktivitas kerja

X1 = Kemampuan

X2 = Motivasi

X3 = Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan

sebagai berikut:

1. $Y = -0,162$ artinya konstanta sebesar $-0,162$ menunjukkan bahwa kemampuan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja pegawai (X_3) adalah 0, maka produktivitas kerja (Y) nilainya adalah $-0,162$
2. $X_1 = 0,410$ artinya variabel kemampuan (X_1) sebesar $0,410$ menunjukkan besaran pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja positif, bila X_1 bertambah maka Y juga akan meningkat.
3. $X_2 = 0,235$ artinya variabel (X_1) sebesar $0,235$ menunjukkan besaran pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja positif, bila X_2 bertambah maka Y juga akan meningkat.
4. $X_3 = 0,372$ artinya variabel kinerja pegawai (X_3) sebesar $0,372$ menunjukkan besaran pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja positif, bila X_3 bertambah maka Y juga akan meningkat.

2. Nilai Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4.12 Uji R

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.320	.289	.297

Sumber : data primer diolah tahun 2017

Hasil koefisien korelasi berganda (R) (*multiple correlation*) menggambarkan kuatnya hubungan antara kemampuan karyawan, motivasi dan kinerja pegawai produk terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Universitas Islam Malang sebesar $0,565$. Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel *independent* dengan variabel *dependent* adalah erat karena nilai R tersebut mendekati 1. Sedangkan nilai R^2 sebesar $0,320$ artinya variabel kemampuan karyawan, motivasi dan kinerja pegawai mampu menjelaskan variabel keputusan pembelian sebesar 32% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Hasil Analisis Uji t

Tabel 4.13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.162	.900		-.180	.858
	x1	.410	.197	.224	2.085	.041
	x2	.235	.105	.227	2.226	.029
	x3	.372	.109	.371	3.427	.001

a. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah tahun 2017

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- a. Nilai t –uji variabel faktor kemampuan (X_1) memiliki nilai P value 0,041 sehingga P value < 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan karyawan (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Islam Malang.
- b. Nilai t –uji variabel motivasi (X_2) memiliki nilai P value 0,029 < 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Islam Malang.
- c. Nilai t –uji variabel kinerja pegawai (X_3) memiliki nilai P value 0,001 < 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja pegawai (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Islam Malang.

4. Hasil Analisis Uji F

Tabel 4.14

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.737	3	.912	10.340	.000 ^a
	Residual	5.824	66	.088		
	Total	8.562	69			

Sumber : data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel di atas nilai P value sebesar 0,000 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan karyawan, motivasi dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Islam Malang.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15

Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Keterangan
X_1	1,123	0,889	Tidak terjadi masalah multikolinieritas
X_2	1,013	0,987	Tidak terjadi masalah multikolinieritas
X_3	1,136	0,880	Tidak terjadi masalah multikolinieritas

Sumber : Lampiran data primer diolah tahun 2107

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel kemampuan karyawan (X_1) adalah sebesar 1,123 yakni lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* $0,889 < 1$, nilai VIF variabel motivasi (X_2) sebesar 1,013 dengan nilai *tolerance* $0,987 < 1$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas, nilai VIF variabel kinerja pegawai (X_3) sebesar 1,136 dengan nilai *tolerance* $0,880 < 1$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.16
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
X_1	0,889	Tidak terjadi masalah heterokedastisitas
X_2	0,260	Tidak terjadi masalah heterokedastisitas
X_3	0,129	Tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Sumber : data diolah tahun 2017

Dari hasil tersebut dapat diketahui tingkat signifikansi variabel kemampuan karyawan sebesar 0,889, variabel motivasi adalah sebesar 0,260 dan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,129. Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heterokedastisitas karena tingkat signifikansi semua variabel independen $> 0,05$.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis statistika pada bab IV sesuai dengan kriteria pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini Kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Universitas Islam Malang yang terletak di Jl. Mayjen Haryono 193 Malang.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Universitas Islam Malang yang terletak di Jl. Mayjen Haryono 193 Malang.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini Kinerja Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Universitas Islam Malang yang terletak di Jl. Mayjen Haryono 193 Malang.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Universitas Islam Malang yang terletak di Jl. Mayjen Haryono 193 Malang.

Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian dapat diambil saran sebagai berikut:

Bagi Universitas Islam Malang

Dari hasil analisis ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan ketenaga kerjaan seluruh pegawai Universitas Islam Malang. Aspek kondisi lingkungan kerja dan sosial yang nyaman, pemberian motivasi seperti upah yang sepadan dan penghargaan hingga adanya spesialisasi pekerjaan dan jadwal yang terperinci dapat ditingkatkan lagi agar produktivitas kerja pegawai menjadi maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.2007. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. “ *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*”. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arep dan Tanjung . 2003. *Manajemen Motivasi*, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Manungkara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Djarwanto, 2003, “ *Statistik Nonparametrik*”
- Farlen, Frans.2011./*Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan*.Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*”. Universitas Diponogoro Edisi IV, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi Kelima*”. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Danang Sunyoto (2012:203), *Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Muryanto, Dwi.2012./*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Malthis, R. L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* .
- Robbins, Stephen P.2001. *Pelaku Organisasi, Konsep, Kontraversi, Aplikasi*. Jakarta: Penerbit PT Prehalindo.
- Robbins, Stephen P.2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT Indexs.
- Singarimbun dan Effendi,2006. *Metodologi Penelitian Survei*, LP3ES, jakarta.
- Sugiono. 2014. “*Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*”. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. “*Metode Penelitian Bisnis*”. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. “*SPSS Untuk Penelitian*”. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Santoso, S dan Fandi Tjiptono. 2001. “*Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*”. Jakarta: Elex Media Komputindno.
- Sule, E.T dan Saefullah,2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media.
- Suliyanto,2010. *Studi Kelayakan Bisnis: Pendekatan Praktis*, Yogyakarta . Andi Offset
- Hasibunan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Wijaya dan Suhaji. 2009. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis.

Yulius, Saka. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Universitas Bengkulu.

*) Dian Ratih Prahesti adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Abdul. Kodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) M. Choirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma