

ANALISIS MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL UD. RIO MOTOR ANGSANA KABUPATEN TANAH BUMBU BORNEO SELATAN

Nor Isna Nidawati*

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and work ability on job satisfaction and employee performance at the UD workshop. Rio Motor Angsana Tanah Bumbu Regency - South Borneo. The research method used is Structural Equation Model (SEM) is a multivariate statistical analysis technique used to build, estimate, and test causal relations. Partial Least Square (PLS) estimation method in analyzing SEM and building a desktop-based application for the PLS method that is easy to use. The use of PLS method itself is because it is an alternative method in analyzing SEM models that have small amounts of data and are not normally distributed. This study uses R software to help analyze the use of the PLS method. The results showed that the value of R² produced was 51%, which meant that the model built was categorized as a good model. In the significance test with a significance level of 5%, the results showed that work motivation and work ability had a significant influence on job satisfaction and employee performance at the UD workshop. Rio Motor Angsana Tanah Bumbu Regency - South Borneo

Keywords: *work motivation, work experience, competence and employee performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada bengkel UD. Rio Motor Angsana Kabupaten Tanah Bumbu - Kalimantan Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) merupakan teknik analisis statistik multivariat yang digunakan untuk membangun, mengestimasi, dan menguji relasi sebab akibat. metode estimasi Partial Least Square (PLS) dalam menganalisis SEM dan membangun sebuah aplikasi berbasis desktop untuk metode PLS yang mudah untuk digunakan. Penggunaan metode PLS sendiri dikarenakan sebagai metode alternatif dalam menganalisis model SEM yang memiliki data berjumlah kecil dan tidak berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan software R untuk membantu menganalisis penggunaan metode PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai R² yang dihasilkan adalah 51% yang berarti model yang dibangun dikategorikan model yang baik. Pada uji signifikansidengan taraf signifikansi 5%, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada bengkel UD. Rio Motor Angsana Kabupaten Tanah Bumbu - Kalimantan Selatan.

Kata kunci : *motivasi kerja, pengalaman kerja, kompetensi dan kinerja karyawan*

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada

*UD. Rio Motor Angsana

Jl. A. Yani 195 No.13 RT:10 Kode Pos 72276 Desa Karang Indah Kabupaten Tanah-Bumbu

e-mail: norisna@gmail.com



suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Jika dilihat dari segi organisasi, maka manusia sebagai sumber daya yang dinamis, bukan statis seperti modal dan tanah. Manusia yang dapat mengubah suatu barang dan jasa sehingga menjadi bernilai bagi masyarakat, hasilnya sangat menentukan bagi peningkatan kesejahteraan dan taraf hidup baik kepuasan dan rasa puas (senang) sehingga seseorang mampu melakukan motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja dan pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan manajer dalam menata pegawai dimana harus memperhatikan kemauan dan kemampuan pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Usaha yang dilakukan manusia dengan sendirinya akan memengaruhi perilaku individu.

Tingkah laku manusia secara umum sebagai tingkah laku yang sadar akan tujuan yang selalu disadari oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang bermanfaat bagi hidupnya. Peranan motivasi sangat penting dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Manajer selain mempunyai tugas memantau jalannya organisasi, juga berperan penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberikan motivasi. Seorang manajer harus mampu berkomunikasi, menggerakkan, mempengaruhi maupun memotivasi para bawahannya.

Yang mempengaruhi timbulnya motivasi pegawai dalam mencapai tujuan yaitu : karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda dibawa kedalam dunia kerja sehingga motivasi individu di dalam organisasi bervariasi. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan persyaratan kecakapan identitas tugas, signifikansi tugas serta derajat otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan akan menentukan tipe pekerjaan yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik situasi kerja ditunjukkan dengan kebijakan dan kultur yang berbeda dari masing-masing individu dalam organisasi serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi.

Dalam rangka mencapai kinerja yang optimal, pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan faktor-faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap perilaku individu pegawai (stoner dalam jumiati dkk, 2009), Hamid (2009) menyatakan bahwa secara teoritis tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berdampak langsung terhadap tingginya kinerja karyawan.

Dalam Mangkunegara (2000:33) mendefinisikan kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2004) menyatakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Mangkunegara (2000:42), kinerja adalah sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu. Jadi ada dua dimensi dalam memahami konsep kinerja, yaitu dimensi motivasi dan dimensi kemampuan.

Hellriegel dalam Hamid (2002) menyatakan kinerja individu sebagai hasil perkalian atau fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Keit Davis dalam Mangkunegara (2003) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (human performance) dalam faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Sejauh mana seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja bergantung pada kemampuannya. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaannya. Snel dalam Jumiati dkk (2009) mengemukakan apabila kemampuan pegawai rendah akan menggunakan waktu dan usaha lebih besar dari pada karyawan kemampuan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dari kenyataan yang ada, ternyata belum semua karyawan UD

Rio Motor Angsana mempunyai kemampuan, keterampilan dan semangat kerja yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, penulis merasa perlu menelitinya karena menganggap masalah tersebut sangat menarik dan penting. Penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh faktor-faktor motivasi, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada bengkel Rio Motor Angsana.

Kajian Literatur

Konsep dasar dari teori motivasi ini menyatakan bahwa dalam setiap pelaksanaan pekerjaan akan terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi pekerjaan akan dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Apabila dua faktor yang mempengaruhi diperhatikan dengan baik. Adapun dua faktor tersebut adalah faktor syarat kerja dan factor pendorong. Yang termasuk faktor syarat kerja ada sepuluh macam, yaitu: kehidupan pribadi, gaji kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan antara pribadi dan bawahan, hubungan pribadi dengan atasan, teknik pengawasan, status kebijakan dan administrasi instansi. Sedangkan yang termasuk faktor pendorong ada enam macam, yaitu: tanggung jawab, potensi tumbuh, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, pengakuan dan prestasi (Winardi, 2004).

Menurut Vroom dalam Winardi (2001) menyatakan pegawai yang memiliki tingkat kemampuan mental tinggi menyatakan prefensi-prefensi mereka terhadap jabatan-jabatan pekerjaan yang sulit. Sedangkan pegawai yang memiliki kemampuan mental lebih rendah menyatakan prefensi-prefensi terhadap jabatan-jabatan pekerjaan lebih mudah dan tidak terlalu sulit. Thoha (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor kemampuan yang terdiri dan pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Vroom dalam As'ad (2004:60) mengemukakan ability (kemampuan) adalah semua non motivational attributes yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan suatu tugas. Jadi, ability merupakan suatu potensi untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, ability adalah what one can do dan bukanlah what he does do. Kemampuan individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara merespon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut.

Kemampuan pengetahuan secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Menurut Sariasumatri dalam Thoha (2007), manusia memperoleh pengetahuannya lewat intuisi dan wahyu dari Tuhan yang disampaikan lewat pesuruh-Nya. Secara garis besar pengetahuan digolongkan dalam tiga kategori, yaitu pengetahuan tentang apa yang baik dan yang buruk, indah dan jelek serta apa yang benar dan salah (logika). Kemampuan keterampilan adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu.

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan merupakan kegiatan yang jelas, yang menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan Organisasi memenuhi standar kinerja, dan lain-lain. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan sesuai kepribadian pekerjaan. Kerja yang menantang secara mental yaitu kerja yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan penawaran beragam tugas, kebebasan dan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Sedangkan pekerjaan menantang menciptakan kebosanan, tetapi bila terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Apabila kondisi tentang itu sedang, maka para pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Ganjaran yang pantas apabila pegawai mendapatkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan

sejalan dengan pengharapan mereka. Upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pada pekerjaan, tingkat keterampilan individu. dan standar pengupahan komunitas menghasilkan akan menghasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang mau menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan atau pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan pada jam-jam kerja. Kunci untuk menentukan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan tetapi yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang.

Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi.

Dalam mengelola organisasi sebenarnya adalah mengelola berbagai ragam, sikap, dan kemampuan manusia agar mereka bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan. Namun di dalam pelaksanaannya selalu ada kemungkinan terjadinya benturan karena adanya perbedaan kepentingan yang mengakibatkan prestasi kerja tidak optimal. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Penilaian kerja sangat penting dilakukan sebagai upaya untuk mendorong motivasi pekerja dan kinerja serta untuk menyediakan informasi yang dapat digunakan dalam membuat keputusan manajerial (Kadarisman, 2012:249).

Kinerja organisasi merupakan kumpulan dan kerja individu atau staf keseluruhan, dimana kinerja individu diharapkan bisa memenuhi tujuan organisasi yang banyak diwarnai oleh motivasi kerja individu dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan sebagai organisasi pelayanan masyarakat perlu menunjukkan kinerja sesuai dengan misi yang diemban, karena kinerja perusahaan adalah hasil dan semua keputusan manajemen yang dilakukan terus menerus (Helfert dalam Solimun, 2000).

Meier dalam Hasibuan (2012: 63) mengatakan bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria ukuran job performance (kinerja), antara lain kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Pengukuran kinerja menurut Winardi (2001), ada beberapa cara yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat dan pernyataan yang disampaikan, (5) keputusan yang diambil, (6) perencanaan kerja, (7) daerah organisasi kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Bengkel Rio Motor Angsana. Alasan pemilihan objek penelitian sebab masih belum adanya penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Bengkel Rio Motor Angsana.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Rio Motor Angsana dengan jumlah pegawainya sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan teknik sensus atau penelitian populasi (population research) yaitu pengambilan sampel pada seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2006 : 70). Pemilihan sampel dilakukan dengan syarat-syarat karyawan telah menjadi karyawan tetap pada UD, Rio Motor Angsana dan dapat diwawancarai.

Dalam kegiatan teknik analisis data mempunyai kedudukan yang sangat penting, Hal ini terjadi sebab data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Untuk itulah data yang diraih dan penelitian dikumpulkan pada suatu instrumen. Instrumen yang baik untuk mengumpulkan data harus mempunyai 2 (dua) persyaratan, yaitu validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, Penelitian ini menggunakan Model Analisis Jalur (Path Analysis). Analisis Jalur merupakan alat analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Model ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan bengkel Rio Motor Angsana.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bengkel Rio Motor Angsana berdiri pada tahun 2008 tepatnya pada tanggal 8 Agustus 2008, yang diberi nama Rio Motor yang beralamat di jalan provinsi desa Karang Indah kecamatan Angsana kabupaten Tanah Bumbu. Izin pendirian Rio Motor ini sendiri diberikan oleh badan pelayanan perizinan dan penanaman modal daerah pemerintah kabupaten Tanah Bumbu yang beralamatkan di Jalan Raya Batulicin RT.4 kecamatan Simpang Empat kabupaten Tanah Bumbu dengan Nomor Surat Izin Usaha (SITU) 503/97/ITU tahun 2012 dengan persetujuan lurah Karang Indah Bapak Dul Rokhim yang beralamat di jalan provinsi RT 01 RW 03 Karang Indah kecamatan Angsana dengan jenis usaha penjualan sparepart jasa bengkel roda dua dengan luas usaha sebesar 8 x 12 M.

Adapun data mengenai karyawan yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja Pada Bengkel UD. Rio Motor Angsana

No	Jenis Kelamin	Jumlah	(%)	No	Usia	Jumlah	(%)
1.	Laki-laki	26	86,7	1.	≤ 20 tahun	-	-
2.	Perempuan	4	13,3	2.	21 – 30 tahun	25	83,3
Jumlah		30	100	3.	31 – 40 tahun	4	13,3
No		Pendidikan		No		Masa Kerja	
1.	SD	-	-	1.	≤ 5 tahun	26	86,7
2.	SMP	-	-	2.	6 – 9 tahun	1	3,3
3.	SMA/SMK	26	86,7	3.	≥ 10 tahun	3	10
4.	Diploma	3	10,0	Jumlah		30	100
5.	Sarjana	1	3,3	No		Masa Kerja	
Jumlah		30	100	1.	≤ 5 tahun	26	86,7
				2.	6 – 9 tahun	1	3,3
				3.	≥ 10 tahun	3	10
				Jumlah		30	100

Item pertanyaan pada variabel independent dan dependent di-katakan valid jika memiliki nilai Pearson Correlation lebih besar dari rtabel instrument penelitian dapat dikatakan valid apabila koefisien korelasi-nya > 0,3 Sugiyono (2010:296) dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Adapun hasil uji validitas instrument penelitian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	item	Pearson Correlation	R tabel	Ket.	Variabel	item	Pearson Correlation	R tabel	Ket.
Motivasi kerja (X1)	X1.1	0,638	0,361	Valid	Kepuasan kerja (Z)	Z1	0,888	0,361	Valid
	X1.2	0,724		Valid		Z2	0,810		Valid
	X1.3	0,480		Valid		Z3	0,853		Valid
	X1.4	0,656		Valid		Z4	0,810		Valid
	X1.5	0,666		Valid		Z5	0,785		Valid
	X1.6	0,565		Valid					
	X1.7	0,688		Valid					
Kemampuan kerja (X2)	X2.1	0,910	0,361	Valid	Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,708	0,361	Valid
	X2.2	0,870		Valid		Y2	0,708		Valid
	X2.3	0,834		Valid		Y3	0,521		Valid
	X2.4	0,756		Valid		Y4	0,792		Valid
	X2.5	0,912		Valid		Y5	0,563		Valid
	X2.6	0,877		Valid		Y6	0,751		Valid

Untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,6$. Adapun hasil ujian reliabilitas ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha (R Alpha)	Ket.
Motivasi kerja	0,744	Reliabel
Kemampuan kerja	0,945	Reliabel
Kepuasan kerja	0,884	Reliabel
Kinerja karyawan	0,746	Reliabel

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis variance. Model struktural dalam penelitian ini dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

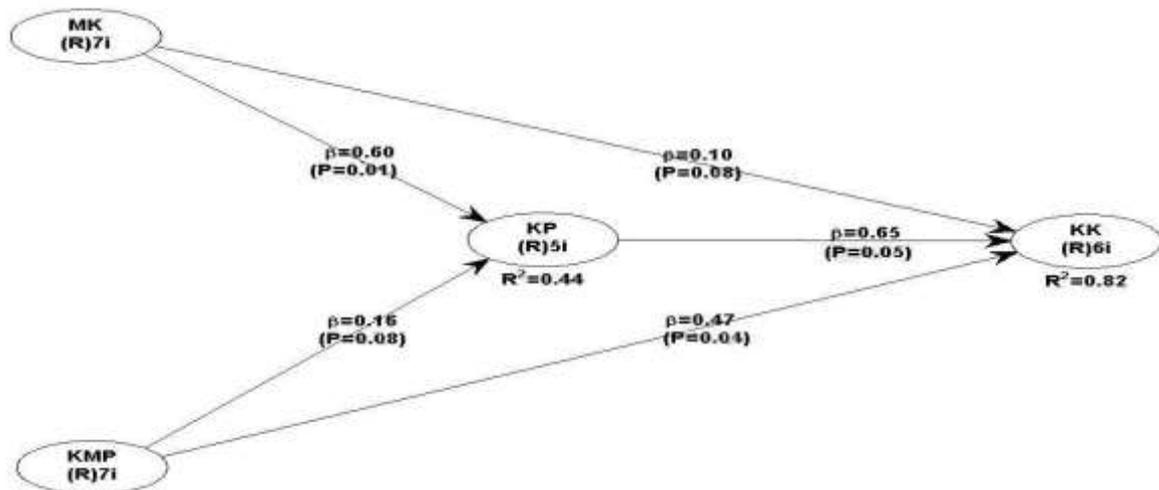
Gambar 1 menunjukkan bahwa konstruk Motivasi kerja (MK) diukur dengan 7 buah indikator, konstruk kemampuan kerja (KMP) diukur dengan 7 indikator, konstruk kepuasan kerja (KK) diukur dengan 5 indikator dan konstruk Kinerja karyawan (KK) diukur dengan 6 indikator. Arah panah antara indikator dengan konstruk laten adalah menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antara konstruk.

Tabel 7. R-Square

Variabel	R square
Motivasi kerja (MK)	0.556247
Kemampuan kerja (KMP)	0.660472
Kepuasan kerja (KP)	0.448196
Kinerja karyawan (KK)	0.825116

Tabel 7 memberikan nilai 0,556247 untuk konstruk motivasi kerja (MT) yang berarti kepuasan kerja (KP) mampu menjelaskan varians MT sebesar 55,6247%. Nilai R juga terdapat pada KMP nilai 0,660472 yang dipengaruhi berarti kepuasan kerja (KP) mampu menjelaskan

varians KMP sebesar 66,0472% dan KK yang dipengaruhi oleh KP yaitu sebesar 0,825116 atau 82,5116%.



Gambar 1. Model Hasil Penelitian

Tabel 8. Rekap Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
MT -> KP	0.32109	0.30654	0.11268	0.11268	2.84958
MT -> KK	0.30948	0.31831	0.09762	0.09762	3.17041
KMP -> KP	0.24342	0.25176	0.09068	0.09068	2.68447
KMP -> KK	0.44423	0.43422	0.11648	0.11648	3.81383
KP -> KK	0.34999	0.35972	0.08581	0.08581	4.07855

Berdasarkan pengujian Partial Least Square (PLS) hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 2,8496 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,32109 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angsana” diterima.

Menurut Rivai (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Mahesa, 2010)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angsana. Hasil ini mencerminkan semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semangat yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi sehingga kinerja mereka juga semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga atau perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015), bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 2,68447 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,24342 yang

menunjukkan bahwa arah hubungan antara kemampuan dengan kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angsana” diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angsana. Apabila pimpinan perusahaan meningkatkan kemampuan kerja karyawan, bisa dipastikan kinerja karyawan akan meningkat pula. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2007:51), bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kemampuan intelektual (memahami bidang tugas, memahami perintah pemimpin, dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan) dan kemampuan fisik (cekatan, terampil, dan memiliki stamina cukup) harus diterapkan pada Bengkel UD. Rio Motor Angsana, sehingga jika semua faktor ini sudah diterapkan, maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jatiningrum et. al (2016), bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengujian Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 3,17041 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,30948 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angsana” diterima.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2007:233) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel motivasi yang positif terhadap kinerja mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung pada motivasi yang mendasari atau mendorong karyawan untuk bekerja. Motivasi itu sendiri terdiri dari upaya pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Sedangkan prestasi kerja ditinjau dari berbagai indikator seperti tanggung jawab, kejujuran, kecakapan, inisiatif dan kepemimpinan.

Menurut Walker (1992), berpendapat bahwa penghargaan atas prestasi kerja karyawan akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap karyawan itu sendiri akan tetapi dengan adanya motivasi diri untuk bekerja lebih baik maka prestasi kerjanya akan lebih baik lagi. Hal ini sejalan pula dengan pendapat Gomes (2001), perbaikan produktifitas kerja berkaitan langsung dengan motivasi karyawan. Ditambahkan pula oleh Hasibuan (2001) bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan pengujian Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 3,81383 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,44423 yang

menunjukkan bahwa arah hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angsana" diterima,

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh tingkat kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel UD. Rio Motor Angsana. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Usman (2011: 489), bahwa semakin tinggi kemampuan kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan karyawan. Lebih dipertegas lagi oleh Yuniarsih dan Suwanto (2008: 161), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu tingkat pendidikan dan kemampuan kerja. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakso (2010) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Robbins dan Timothy (2008: 68) yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sejalan dengan pendapat di atas, Alwi (2001: 717). menyatakan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Sartika (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angsana.

Berdasarkan pengujian Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan adalah signifikan dengan T-statistik sebesar 4,07855 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,34999 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angsana" diterima.

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi karyawan akan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Meskipun kompetensi sudah tinggi, namun perusahaan harus mempertahankan kompetensi tersebut agar kinerja karyawan terus meningkat. Kompetensi karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan, karena bisa digunakan sebagai sarana untuk memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan (Martin, 2000). Dalam mempertahankan kompetensi, manajer perusahaan atau yang mewakili hendaknya mampu memberi pelatihan karyawan agar karyawan memiliki keahlian tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi, karyawan memiliki keterampilan tertentu dalam menghadapi masalah dalam bekerja dan mempunyai kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam bekerja.

Pengaruh kompetensi yang positif terhadap kinerja mengindikasikan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam menciptakan budaya prestasi kerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses SDM, seleksi karyawan, manajemen prestasi kerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses SDM akan semakin meningkatkan budaya organisasi. Demikian pula dengan mengkomunikasikan nilai dan standar organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan dan membentuk proses kompensasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2007) bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari prestasi kerja atau perilaku di tempat kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan bengkel UD. Rio Motor angšana ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angšana. Selain itu, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan Bengkel UD. Rio Motor Angšana.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 2013. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ashar. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Asigele Oswald. 2012. The Effect of Working Environment on Workers Performance: The Case of Reproductive and Child Health Care Providers in Tarime District.
- Bismark, et.al, 2012, Pengaruh Kompetensi dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Solok Selatan, Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, Vol.1 No.2.
- Darma, Surya. 2009. Manajemen Kinerja : falsafah, teori dan penerapannya.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2010. Human Resource Management Tenth Edition, Alih Bahasa: Pramitha Rahayu. Jakarta: PT. Indeks
- Diah, Ari, and Andi. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Diponegoro journal of social and politic
- Dina Khairani Sofyan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1
- Endo, W.K, Thomas, S.K. 2010, "Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan restoran di pakuwon fodd festival Surabaya," jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol. 12, No. 1. Hal : 100-112.
- Fahmi, Irham, 2010, Manajemen Kinerja, Cetakan Kesatu, Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- _____. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2012. Managing Human Resources. United States: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall
- Hamid. 2009. Kemampuan Dasar Mengajar. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara..
- Kadarisman, 2011, The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representatives Council, Journal of Administrative Science & Organization, Vol 18 No.1
- Mahmudi, 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- _____. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- _____. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, 2004, Manajemen Personalialia, Edisi 3, Yogyakarta: Gajah Mada.
- _____. 2004. Dasar-dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada. University Press.
- Moeheriono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

- Nazir, Moh, 2009. Metodologi Penelitian. Ghania Indonesia
- Nirza, Andrian. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. Volume 13 Nomor 1
- Notoatmodjo, 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- Palan, R. 2007. Competency Management; Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta : PPM.
- Prasetyo, Bambang, dkk. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo _____, 2010, Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung, Cetakan Kelima.
- Purwanto. 2010. Evaluasi Hasil belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai dan Basri. 2004. Manfaat Penilaian Kinerja. Jurnal <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. terj. Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Sayuti. 2007, Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2001. Peranan Staf dan Manajemen. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta. _____, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan KetigaBelas, Jakarta : Bumi Aksara. _____ .P. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sudirman. 2007. Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Grafindo Persada
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. _____, 2012, Metode Penelitian Administrasi, Bandung, Alfabeta
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin. 2011. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CAPS. Uno, Hamsa B & Nina, Lamatenggo. 2014. Teori kinerja dan pengukuran. Jakarta : Bumi Aksara.
- Supranto, Tommy. 2009. Pengantar Teori dan Manajemen. Yogyakarta : MedPress.
- Suprihanto John, dkk., 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, kencana Prenada Media Group _____, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama
- T.Hani. Handoko. 2009. Manajemen ,Edisi 2 .Yogyakarta : BPFE-UGM
- Thoha, Miftah. 2007. Perilaku Organisasi; konsep dan dasar aplikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2001. Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.