

MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA

Suharyanto

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

suhariyanto@unipasby.ac.id

ABSTRACT

Globalization has a big impact on the business world. One of the spearheads that must be owned by a company is qualified and capable human resources in their fields. One effort to improve the quality of human resources is to improve work efficiency and effectiveness so that employee performance increases, where performance is a function of motivation and ability (Gomes, 2000). Through the fulfillment of abilities and motivations that are believed to improve employee performance, in this case Lavalette Hospital and Malang Islamic Hospital employees. This study uses explanatory research with a questionnaire as the main tool for data collection. The data analysis uses multiple linear regression. The results of inferential analysis indicate that the variables of existence needs, relationship needs and needs to develop, technical abilities and behavioral abilities partially and simultaneously have a significant effect on employee performance. Variable technical ability and behavioral ability partially or simultaneously have a significant effect on employee work performance. Thus, the company must be able to maintain and improve motivation and ability of employees, especially for the needs of relationships and behavioral abilities because it has a dominant influence on employee performance.
Keywords: Motivation; Ability; Employee Performance.

ABSTRAK

Globalisasi membawa dampak besar bagi dunia bisnis. Salah satu ujung tombak yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan cakap dalam bidangnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah perbaikan efisiensi dan efektifitas kerja sehingga kinerja karyawan meningkat, dimana kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (Gomes, 2000). Melalui pemenuhan kemampuan dan motivasi yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini karyawan Rumah Sakit Lavalette dan Rumah Sakit Islam Malang. Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif dengan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan data. Adapun analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, maka perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan khususnya untuk kebutuhan relasi dan kemampuan perilaku karena memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kemampuan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya. Menurut Gomes (2000), kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama yaitu kesediaan atau motivasi karyawan untuk bekerja yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (1999), bahwa ukuran keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan. Untuk itu hal-hal yang mendorong terciptanya prestasi kerja karyawan merupakan sebuah hal yang patut untuk selalu dipelajari oleh manajemen sebuah perusahaan, dimana menurut pendapat Gomes di atas, kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu motivasi kerja dan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Prestasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2000) bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja individu para karyawan: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang mereka terima, kondisi pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Stanford *dalam* Mangkunegara, 2000). Menurut Anwari (2000) motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan dengan cara-cara tertentu. Kemudian As'ad (1999) memperjelas bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Lebih lanjut Handoko, (1999) mengartikan motivasi sebagai kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Ini berarti bahwa motivasi itu mempengaruhi kegiatan atau aktivitas kerja seseorang yang akhirnya akan mempengaruhi hasil kerjanya. Dengan demikian motivasi berhubungan dengan prestasi kerja (Swasto, 1996). Selain motivasi faktor lain yang juga mempengaruhi

prestasi kerja adalah adanya kemampuan. Sedarmayanti *dalam* Umar (2000), prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis *dalam* Mangkunegara (2000) yaitu, faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor motivasi dan kemampuan. Heider *dalam* As'ad (1999) dan Wyatt *dalam* Atmosoeperto (2000) merumuskan prestasi kerja sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Pendapat di atas sejalan dengan hasil pemikiran Anderson dan Butzin *dalam* Mullet (1995) sebelum melakukan penelitian lebih lanjut bahwa $P = f(A \times M)$, juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachman (1999) bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dua diantara banyak faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi dan kemampuan. Motivasi merupakan hal atau sesuatu, yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja (Anoraga, 1995). Sedangkan kemampuan menunjukkan potensi seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya serta perilakunya dalam berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan kerja. Setiap pekerja berbeda dalam banyak hal, oleh karena itu setiap pimpinan perusahaan perlu memahami perbedaan mereka. Perbedaan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan mempengaruhi motivasi kerja mereka dan selanjutnya akan berpengaruh pula pada prestasi kerjanya. Begitu juga dengan perbedaan kemampuan yang mereka miliki dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Jadi apabila tingkat kemampuan rendah, maka prestasi juga rendah dan sebaliknya (*dalam* Mullet, 1995). Gibson et al (1996) mengatakan bahwa perbedaan kemampuan akan

berpengaruh terhadap prestasi kerja individu. Begitu pula dengan Robbins (1996) bahwa kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada prestasi kerja. Rao (1996) memperjelas dengan mengatakan bahwa karyawan yang sangat mampu mungkin hanya membutuhkan usaha sangat sedikit untuk mencapai prestasi kerja tinggi, sebaliknya karyawan lain dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan yang berbeda-beda mereka akan mendapatkan kepuasan dan termotivasi untuk bekerja lebih giat serta didukung kemampuan yang dimiliki maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Bhargava *dalam* Mullet (1995) menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan manusia dituntut para karyawannya untuk mempunyai kinerja yang baik, yang ditopang oleh motivasi dan kemampuan yang mumpuni di bidangnya. Dengan memiliki motivasi dan kinerja yang baik, maka pelayanan kesehatan yang profesional dan bermutu serta terjangkau oleh semua lapisan masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar dan lanjutan sesuai dengan kelas rumah sakit dapat dilakukan. Dengan kinerja karyawan yang baik, dimungkinkan kinerja institusi juga baik. Namun tidak sedikit keluhan yang selama ini diarahkan kepada kualitas kerja pelayanan rumah sakit yang dinilai masih rendah, hal ini terjadi karena masih rendahnya kualitas sumberdaya finansial maupun non finansial.

Penelitian Panjaitan (2016), Muntaha dan Mufrihah (2017), Astuti et al (2018), Nurhaedah et al (2018), Soffa et al (2019), Gunawan et al (2019) dan Sinollah et al (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan rumah sakit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Ramadhan dan Arifin (2017), Kaimarehe et al (2017), Anggraeni et al (2018), Girsang et al (2019) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan.

Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian Suryani (2017), Anggraeni et al (2018), Muhrudin et al (2019) dan Basalamah et al (2019). Namun pada penelitian Sekartini (2016), Putriana dan Herawati (2018), pengaruh tersebut signifikan tapi negative; Penelitian Setiawan dan Siagian (2017), Kaimarehe et al (2017), Pratama dan Wardani (2017), Soffa et al (2019) dan Sinollah et al (2020) bahwa kemampuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa masih ada gap secara empiris berkaitan pengaruh motivasi dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan motivasi karyawan yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang; kemampuan kerja karyawan yang terdiri dari kemampuan teknis, kemampuan perilaku dan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang dan Rumah Sakit Islam Malang.
2. Menjelaskan pengaruh variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang dan Rumah Sakit Islam Malang.
3. Menjelaskan pengaruh variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah sakit Lavalette Malang dan Rumah Sakit Islam Malang.

Menjelaskan pengaruh variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah sakit Lavalette Malang dan Rumah Sakit Islam Malang

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian eksplanatif (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Efendi, 1989).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang dan Rumah Sakit Islam Malang yang berjumlah 231 Orang. Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini akan ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (*dalam* Sanusi, 2003). Berdasarkan rumus tersebut, maka ukuran sampelnya adalah 69,78 dibulatkan menjadi 70 orang. Adapun teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling*. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumenter. Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2002). Untuk menghindari timbulnya kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*) maka menggunakan modifikasi Skala Likert dengan interval 4 alternatif jawaban. Hadi (1991) *dalam* Rahman (2004) menegaskan modifikasi skala Likert dengan meniadakan jawaban di tengah.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistic inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan (Sugiyono, 2004). Teknik statistik inferensial berfungsi untuk mengetahui pangaruh variabel independen terhadap vaniabel dependen. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah : regresi berganda. Perhitungan dalam analisis ini menggunakan program SPSS versi 24 for windows

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Rumah Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Lavalette merupakan salah satu unit usaha dari PT Perkebunan Nusantara XI yang terletak di Malang. Sebagaimana tertuang dalam Keputusan Direksi PTPN XI Nomor XX-SURKP/98.090, Rumah Sakit Lavalette mempunyai visi meningkatkan kesejahteraan *stake holders* secara berkesinambungan dengan PTPN XI (Persero) menjadi perusahaan perkebunan yang unggul, didukung oleh sumberdaya manusia yang sehat jasmani dan rohani. Adapun misi Rumah Sakit Lavalette adalah (1) memelihara kesehatan karyawan PTPN XI (Persero) beserta batihnya, baik kuratif maupun preventif untuk mendukung tercapainya kinerja perusahaan yang optimal, dan (2) memberi pelayanan kesehatan yang bermutu pada masyarakat/lingkungan usaha untuk memperoleh nilai tambah bagi rumah sakit sebagai unit usaha. Visi dan misi tersebut mempunyai fungsi sebagai pedoman kegiatan operasional rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan dan merupakan arah dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran PTPN XI sebagai organisasi induk.

Rumah Sakit Islam Malang dibuka pada tanggal 28 Agustus 1994 secara resmi oleh Ketua Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (saat itu) Bapak K. H. Abdurachman Wahid (Gus Dur), dengan lokasi di Jalan MT. Haryono No 139 Dinoyo Malang. Berdirinya Rumah Sakit Islam Unisma dengan misinya "Memberikan pelayanan rekam medis yang profesional dan berkualitas berdasarkan etika medis dan nilai-nilai ke-Islaman yang mengedepankan kebenaran, ketelitian, ketepatan dan kerahasiaan" dan visinya "Menjadi rekam medis rumah sakit pendidikan Islami yang terbaik" serta motto "Kecakapan, Ketelitian dan Ketepatan Dalam Penyelenggaraan Rekam Medis" mempunyai pengertian tentang Rekam medis yang merupakan bukti tertulis tentang proses pelayanan yang diberikan oleh dokter dan tenaga kesehatan lainnya kepada pasien.

Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian sejumlah 70 orang dengan jawaban yang diberikan mendapatkan rata-rata masing-masing variabel dapat dikatakan bahwa motivasi dan kemampuan kerja serta prestasi kerja karyawan sudah baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Instrumen yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden tersebut setelah dilakukan pengujian dengan bantuan SPSS versi 24 menunjukkan telah valid (signifikansi $r < 0,05$) dan reliable (alpha cronbach $> 0,6$).

Analisis Inferensial dan Pembahasan

Pengaruh Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Relasi dan Kebutuhan untuk Berkembang terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 1. *Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Relasi dan Kebutuhan untuk Berkembang terhadap Prestasi Kerja Karyawan*

Variabel Terikat	Variabel Bebas			
	B	t	Sign	
Kebutuhan Eksistensi (X1)	0,418	3,728	0,000	
Kebutuhan Relasi (X2)	0,456	2,901	0,005	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Kebutuhan untuk Berkembang (X3)				
R	0,850			
R square	0,722			
Adjusted R square	0,709			
F hit	57,065			
Sig F	0,000			

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Kontribusi variabel kebutuhan eksistensi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,417 atau 17,4%. Dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan eksistensi karyawan ditingkatkan atau ditambah, dan kontribusinya terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 17,4%, maka kebutuhan eksistensi tersebut harus diperhatikan.

Kebutuhan eksistensi (*Existence Needs*) merupakan bentuk kebutuhan dari diri karyawan yang berupa kebutuhan dasar dan keamanan. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam kebutuhan eksistensi serta besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja

karyawan menurut Mangkunegara (2000) adalah seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja dan tunjangan. Menurut Hasibuan (2003) kebutuhan eksistensi dari Alderfer ini termasuk didalamnya *physiological needs dan safety needs* dari Maslow. *Physiological needs* merupakan kebutuhan dasar manusia yang diperlukan untuk mempertahankan hidup. Adapun *safety need* merupakan kebutuhan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Demikian juga pendapat Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996) kelompok eksistensi serupa dengan kelompok psikologis dan kebutuhan keselamatan dari Maslow.

Penelitian ini mendukung penelitian empiris yang dilakukan oleh Wagimin (2001), dimana variabel kebutuhan eksistensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan memperhatikan tentang pentingnya kebutuhan eksistensi terhadap kepuasan kerja dan memudahkan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang juga membutuhkan kebutuhan eksistensi yang baik yang akan lebih memudahkan memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda, nilai koefisien regresi (β) variabel kebutuhan relasi sebesar 0,456. Kontribusi variabel kebutuhan relasi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,336 atau 11,3%. Dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan relasi karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang ditingkatkan atau ditambah, maka kebutuhan relasi karyawan tersebut harus diperhatikan.

Kebutuhan relasi (*Relatedness Needs*) yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam kebutuhan relasi serta besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja menurut Mangkunegara (2000) adalah adanya komunikasi yang terbuka dan kerjasama dalam menjalankan tugas. Menurut Hasibuan (2003) kebutuhan relasi menekankan akan pentingnya

hubungan antar individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Lebih lanjut menurut Hasibuan, kebutuhan relasi menurut Alderfer ini berkaitan juga dengan *love needs* dan *esteem needs* dari Maslow. *Love needs (affiliation needs)* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Adapun *esteem needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

Penelitian ini mendukung pendapat Gomes (2000), dimana kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama dimana salah satu faktornya adalah motivasi karyawan yang dalam hal ini menurut Adelfer (dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1996) salah satunya adalah kebutuhan relasi. Penelitian ini juga mendukung penelitian empiris yang dilakukan oleh Wagimin (2001), dimana salah satu variabel motivasi yang dipergunakan adalah kebutuhan relasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan tentang pentingnya kebutuhan relasi terhadap prestasi kerja memudahkan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang juga membutuhkan kebutuhan relasi yang baik yang akan lebih memudahkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda, nilai koefisien regresi (β) variabel kebutuhan untuk berkembang sebesar 0,282. Kontribusi variabel kebutuhan untuk berkembang terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,397 atau 15,8%. Dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan untuk berkembang karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang ditingkatkan atau ditambah, maka kebutuhan untuk berkembang karyawan tersebut harus diperhatikan.

Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*) yaitu kebutuhan akan penghargaan dan pengembangan serta peningkatan pribadi. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam

kebutuhan relasi serta besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja menurut Mangkunegara (2000) adalah penghargaan dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Menurut Hasibuan (2003) kebutuhan untuk berkembang adalah keinginan intrinsic dari dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.. Lebih lanjut menurut Hasibuan, kebutuhan untuk berkembang menurut Alderfer ini berkaitan juga dengan *self actualization* dari Maslow. *Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Menurut Arep dan Tanjung (2004), kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan puncak yang paling tinggi sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Penelitian ini mendukung pendapat Gomes (2000), dimana kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama dimana salah satu faktornya adalah motivasi karyawan yang dalam hal ini menurut Adelfer (dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1996) salah satunya adalah kebutuhan relasi. Penelitian ini juga mendukung penelitian empiris yang dilakukan oleh Wagimin (2001), dimana salah satu variabel motivasi yang dipergunakan adalah kebutuhan relasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan tentang pentingnya kebutuhan relasi terhadap prestasi kerja memudahkan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang juga membutuhkan kebutuhan relasi yang baik yang akan lebih memudahkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Variabel Kemampuan Teknis dan Kemampuan Relasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Variabel Kemampuan Teknis dan Kemampuan Relasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Terikat	Variabel Bebas		t	Sign
Kemampuan Teknis (X4)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,540	3,728	0,000
Kemampuan Perilaku (X5)		0,798	2,901	0,000
R		0,823		
R square		0,677		
Adjusted R square		0,659		
F hit		70,128		
Sig F		0,000		

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda, nilai koefisien regresi (β) variabel kemampuan teknis sebesar 0,540. Kontribusi variabel kemampuan teknis terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565 atau 31,9%. Dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan akan meningkat jika kemampuan teknis ditingkatkan atau ditambah, maka kemampuan teknis tersebut harus diperhatikan.

Kemampuan-kemampuan teknis menurut Katz yang dikutip oleh Rao (1996) mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang menyangkut metode-metode, proses-proses, prosedur-prosedur, dan teknik-teknik.

Kemampuan teknis ini diperlukan oleh semua bagian di perusahaan, kecuali eksekutif puncak, namun yang sangat memerlukan kemampuan ini adalah para operator, buruh terampil, juru tulis, juru ketik, penyelia dan pejabat Junior. Kemampuan teknis mencakup pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan yang berkaitan dengan berbagai teknologi dan proses. Penelitian ini mendukung pendapat Gomes (2000), bahwa kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama, yang salah satunya adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan tersebut menurut Katz yang dikutip oleh Rao (1996) diantaranya adalah kemampuan teknis yaitu aktivitas khusus

dan kecakapan di dalamnya. Dengan memperhatikan tentang pentingnya kemampuan teknis terhadap prestasi kerja karyawan dan memudahkan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang juga membutuhkan kemampuan teknis yang memadai yang akan lebih memudahkan mereka dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda, nilai koefisien regresi (β) variabel kemampuan perilaku sebesar 0,798. Kontribusi variabel kemampuan perilaku terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,530 atau 28,1%. Dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang akan meningkat jika kemampuan perilaku ditingkatkan atau ditambah, maka kemampuan perilaku tersebut harus diperhatikan.

Kemampuan-kemampuan perilaku menurut Katz yang dikutip oleh Rao (1996) berhubungan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain. Dalam hal ini mencakup pengetahuan tentang proses-proses perilaku, sikap-sikap dan ketrampilan. Kemampuan ini diperlukan oleh semua bagian terutama bagi eksekutif puncak. Penelitian ini mendukung pendapat Gomes (2000), bahwa kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama, yang salah satunya adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan tersebut menurut Katz yang dikutip oleh Rao (1996) diantaranya adalah kemampuan perilaku berhubungan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain. Dengan memperhatikan tentang pentingnya kemampuan perilaku terhadap prestasi kerja karyawan dan memudahkan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang juga membutuhkan kemampuan perilaku yang memadai yang akan lebih memudahkan mereka dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh yang

signifikan secara bersama-sama antara variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan melihat signifikansi $F(0,000) < 0,05$ dengan F hitung sebesar 70,128, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai R square yaitu 0,677, hal ini berarti kontribusi variabel bebas (kemampuan teknis dan kemampuan perilaku) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) sebesar 67,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 32,3%. Kontribusi kedua variabel bebas tersebut sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang. Jika kedua variabel tersebut (kemampuan teknis dan kemampuan perilaku) ditingkatkan dan ditambah dengan variabel lain akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang.

Dengan melihat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,823 menunjukkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang sangat kuat dan positif antara kedua variabel bebasnya terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung pendapat Gomes (2000) yang mengatakan bahwa kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama yang salah satunya adalah kemampuan kerja karyawan, dalam hal ini menurut Katz yang dikutip oleh Rao (1996) terdiri dari kemampuan teknis, kemampuan manajerial, kemampuan perilaku dan kemampuan konseptual. Wood (1998) mengatakan bahwa kemampuan merefleksikan kapasitas keberadaan seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan yang mencakup pengetahuan dan ketrampilan. Jadi kemampuan adalah pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Menurut Rao (1996) seorang karyawan yang sangat mampu, mungkin hanya membutuhkan usaha sangat sedikit untuk mencapai prestasi yang tinggi, sebaliknya karyawan dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja lebih keras untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Dalam hal ini Robbins (1996) mempertegas bahwa kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada prestasi kerja

seseorang.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Suryani (2017), Anggraeni et al (2018), Muhridin et al (2019) dan Basalamah et al (2019) bahwa kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang dengan hasil signifikan dan positif ini, maka pihak manajemen harus selalu tanggap dan mempertahankannya, khususnya kemampuan teknis yang terdiri dari indikator pengetahuan kerja dan keterampilan karena mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang dengan kontribusi sebesar 31,9%.

Pengaruh Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Relasi, Kebutuhan untuk Berkembang, Kemampuan Teknis dan Kemampuan Perilaku terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Relasi, Kebutuhan untuk Berkembang, Kemampuan Teknis dan Kemampuan Perilaku terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Terikat	Variabel Bebas			
	B	t	Sign	
Kebutuhan Eksistensi (X1)	0,242	2,041	0,045	
Kebutuhan Relasi (X2)	0,314	2,034	0,046	
Kebutuhan untuk Berkembang (X3)	0,179	2,159	0,035	
Kemampuan Teknis (X4)	0,247	2,345	0,022	
Kemampuan Perilaku (X5)	0,353	2,093	0,040	
R	0,873			
R square	0,762			
Adjusted R square	0,743			
F hit	40,880			
Sig F	0,000			

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kebutuhan

eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan melihat signifikansi $F(0,000) < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai R^2 yaitu 0,722, hal ini berarti kontribusi variabel bebas (kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) sebesar 72,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 27,8%. Kontribusi ketiga variabel bebas tersebut sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang. Jika ketiga variabel tersebut (kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang) ditingkatkan dan ditambah dengan variabel lain akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang.

Dengan melihat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,850 menunjukkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang sangat kuat dan positif antara ketiga variabel bebasnya terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung pendapat Gomes (2000) yang mengatakan bahwa kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama yang salah satunya adalah motivasi kerja karyawan, dalam hal ini menurut Adelfer (*dalam* Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1996) terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan berkembang. Menurut Anwari (2000) motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan tindakan dengan cara-cara tertentu. Kemudian As'ad (1999) memperjelas bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Panjaitan (2016), Muntaha dan Mufrihah (2017), Astuti et al (2018), Nurhaedah et al (2018), Soffa et al (2019), Gunawan et al (2019) bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan pengaruh motivasi

terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette dan Rumah Sakit Islam Malang, maka pihak manajemen harus selalu tanggap dan mempertahankannya, khususnya kebutuhan eksistensi yang terdiri dari indikator kebutuhan dasar dan kebutuhan keamanan karena mempunyai pengaruh dominant terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 17,4%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan melihat signifikansi $F(0,000) < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai R^2 yaitu 0,762, hal ini berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 76,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 23,8%. Kontribusi kelima variabel bebas tersebut sangat besar terhadap prestasi kerja karyawan. Jika kelima variabel tersebut (kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku) ditingkatkan dan ditambah dengan variabel lain akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dengan melihat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,873 menunjukkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang sangat kuat dan positif antara kelima variabel bebasnya terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung pendapat yang mengatakan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (1999), bahwa ukuran keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan. Menurut Gomes (2000), kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama yaitu kesediaan atau motivasi karyawan untuk bekerja yang menimbulkan

usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi kinerja adalah fungsi interaksi antara motivasi kerja dengan kemampuan, atau $P = f(M \times A)$, dimana P adalah *performance*, $M = motivation$ dan $A = ability$. Menurut Mar'at (1982) dipengaruhi dua hal, yaitu faktor individu dan faktor situasi. Prestasi kerja yang dihasilkan antara karyawan tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda, seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan, fisik, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya. Pendapat tersebut juga sejalan dengan Maurice *et al* (1985) dalam Iskandar (2000) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor intern yang terdiri dari kemampuan dan kemauan kerja. Hasil penelitian ini secara empiris juga mendukung penelitian Rachman (1999), penelitian Grossman (2000), dan penelitian Wagimin (2001) yang menemukan bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan hasil ini dimana menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah tinggi yang merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan karyawan Rumah Sakit Lavalette dan Rumah Sakit Islam Malang yang tinggi pula, maka pihak manajemen dan Direksi PTPN XI dan Rumah Sakit Islam Malang harus mempertahankan kondisi tersebut dan berusaha meng *cover* setiap perubahan khususnya yang membutuhkan karyawan yang termotivasi dan berkemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang semakin kompleks. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti dalam Umar (2000), prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Dari kelima variabel yang diteliti menunjukkan bahwa variabel kemampuan teknis mempunyai pengaruh yang dominant terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette Malang dengan kontribusi sebesar 7,9% yang disusul oleh variabel kebutuhan untuk berkembang dengan kontribusi sebesar 6,8%. Untuk itu,

dengan tidak mengesampingkan variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini, maka variabel kemampuan teknis dan kebutuhan untuk berkembang harus dapat dipertahankan dan diupayakan untuk meningkatkan variabel lainnya.

Dari hasil pengujian regresi linier serta pembahasan di atas bahwa semua hipotesis telah teruji. Statistik regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa jauh nilai variabel terikat bila nilai variabel bebas diubah. Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$$Y = -2,708 + 0,242 X_1 + 0,314 X_2 + 0,179 X_3 + 0,247 X_4 + 0,353 X_5 + e$$

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban baik terhadap enam variabel yang diteliti. Berdasarkan analisis regresi linier berganda di dapat hasil bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Lavalette dan Rumah Sakit Islam Malang.

Berdasarkan pada kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak manajemen Rumah Sakit dan praktisi secara umum.
 - a. Mengacu pada hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk prestasi

- kerja karyawan yang tinggi. Penelitian terhadap prestasi kerja karyawan akan diperlukan dan dilakukan oleh perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini akan dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kegiatan mereka.
- b. Mengacu pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi (kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang) dan kemampuan (kemampuan teknis dan kemampuan perilaku) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian peningkatan prestasi kerja harus dilakukan dengan pemberian motivasi (khususnya pemenuhan kebutuhan eksistensi yang terdiri dari indikator kebutuhan dasar dan kebutuhan keamanan) dan peningkatan kemampuan (khususnya kemampuan teknis yang terdiri dari indikator pengetahuan kerja dan keterampilan) dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan.
 - c. Penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan harus jelas dan diketahui serta dipahami oleh karyawan. Demikian pula adanya sistem karier yang jelas dan diketahui oleh karyawan, sehingga terdapat keterkaitan antara prestasi kerja dengan sistem karier yang diterapkan perusahaan.
2. Bagi akademisi
 - a. Faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan selain yang diteliti dalam penelitian ini perlu dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih representatif. Beberapa aspek yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti penyesuaian kompensasi, keputusan promosi, penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, dan lainnya.
 3. Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian sehingga kesimpulannya dapat digeneralisasikan lebih luas lingkungannya. Demikian juga dengan alat analisis yang digunakan disarankan untuk mempergunakan alat analisis yang berbeda untuk melihat kejelasan dari alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Baharuddin dan Mattalatta. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 3(1). Hal. 150-163
- Anoraga, P. (1995). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya
- Anwari. (2000). Motivasi: Perangkat Analisis untuk Para Manajer. *Usahawan*. No. 12 TH XXIX Desember, hal. 34 - 40.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- As'ad, M. (1999). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Astuti Rini dan Lesmana, Oki Prima Anugrah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*. Vol 6(2). Hal 42-50
- Atmosoeprapto, K. (2000). *Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Basalamah, Jafar. Pramukti, Andika dan Basalamah, Abdurrahman. (2019).

- Kemampuan, Komitmen dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Center of Economic Student Journal*. Vol. 2(2). Hal. 153-164
- Gibson, U. Ivancevich, J M. & Donelly, J H. (1996). *Organisasi, Perilaku, struktur dan Proses*. Jilid 1. Alih Bahasa Nunuk Adiarni. Edisi kedelapan. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Girsang, Ermi. Nasution, Ali Napiah. Suyono, Tan. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2018. *Scientia Journal*. Vol. 8(2). Hal: 71-83
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Keempat. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Grossman, Robert, J. (2000). *Emotions at Work, Journal of Health Forum (HPF)* Vol: 43 No. 5, Date September P: 18
- Gunawan, Rachmat. Sudarijati. Harefa, Perismawati. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ros Catering Tajur Bogor. *Jurnal Visionida*. Vol. 5(2). Hal: 62-71
- Handoko, T H. (1999). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iskandar. (2000). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Divisi Operasi PT. Terminal Peti Kemas Surabaya). *Tesis*. Malang: Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.
- Kaimarehe, Yohanis dan Laan, Rahmat. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Maulafa Dengan Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2(3). Hal: 8-27
- Mangkunegara, A P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mar'at, M. (1982). *Sikap Manusia Perubahan dan Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R L & Jackson, J H. (2000). *Human Resources Management*. , Cincinnati, Ohio : South Western College Publishing
- Muhridin. Ansir dan Sinarwaty. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*. Vol. 3(2). Hal: 221-234.
- Mullet, E. (1995). Prediction Of Performance From Motivation and Ability Information in Burkina Faso Adolescents. *The Journal of Psychology*, 417 - 43 1.
- Muntaha dan Mufrihah, Mazayatul. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 8(1). Hal. 602-610
- Nurhaedah. Mardjuni, Sukmawati. Saleh, Yusuf. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 7(1). Hal. 11-21
- Panjaitan, Agus. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi*. Vol. 6(2). Hal 823-844
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha dan Wardani, Aprina. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan

- Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid*. Vol. 8(2). Hal: 119-129
- Putriana, Hesty Mei dan Herawati, jujuk. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pd. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Manajemen*. Vol. 8(1). Hal. 46-52
- Rachman, M. (1999). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Vol. 2 No. 1/99, 69 - 77.
- Rahman, Fatchur. (2004). Pengaruh Pelatihan, Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Mekanik Group PT. Hero Sakti Motor Gemilang). *Tesis*. Malang. Universitas Brawijaya
- Ramadhan, Ridho Hananta dan Arifin, Rois. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang). *JRM: Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 6(5). Hal. 217-231
- Rao, T V. (1996). *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*. Penterjemah L. Mulyana. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Pustaka Binawan Pressindo
- Riduwan. (2002). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, S P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Prenhallindo
- Sanusi, Anwar. (2003). *Metodologi Penelitian Praktis*. Malang: Buntara Media
- Sekartini, Ni Luh. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 3(2). Hal. 64-75
- Setiawan, Alan Hidayat dan Siagian, Hotlan. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Agung. *Agora*. Vol. 5(3). Hal: 1-8
- Singarimbun, M & Efendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Sinollah, S., Zarkasih, K., & Arsyianto, M. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31-39. doi:<https://doi.org/10.37058/jem.v6i1.1494>
- Soffa, Nur Aulia. Utari, Woro dan Hartati, Sri C. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol. 3(5). Hal. 510-523
- Sugiyono. (2004). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit CV Alfabeta
- Suryani, Arna. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi*. Prosiding Seminar Nasional AIMI. Jambi, 27-28 Oktober 2017. Hal. 207-215
- Swasto, B. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: Penerbit Fakultas Ilmu Administrasi bekerja sama dengan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Umar, H. (2000). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia
- Wagimin, Ign. (2001). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja.

Tesis. Malang. Universitas Brawijaya.

Wood, J M. (1998). *Organizational Behaviour
An Asia Pacific Perspective*.
Queensland, Australia : Jacaranda Wiley
Ltd.