

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BATIK DANAR HADI SOLO**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:
RADITYO WIDYASTOMO
B 100 140 060**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BATIK DANAR HADI SOLO

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

RADITYO WIDYASTOMO
B 100 140 060

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BATIK DANAR HADI SOLO**

Oleh:

RADITYO WIDYASTOMO
B 100 140 060

**Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 10 November 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan Penguji:**

1. **Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dra. Wuryaningsih DL, M.M.**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



(Drs. Syamsudin, M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 November 2018

Penulis



Radityo Widyastomo

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BATIK DANAR HADI SOLO**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi Solo. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kemampuan, kebutuhan, pengalaman kerja sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari karyawan PT. Batik Danar Hadi solo.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersamaan ketiga variabel yaitu kemampuan, kebutuhan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan secara individu ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil penelitian tersebut maka saran dari penelitian ini adalah bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, kebutuhan dan pengalaman kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi untuk berkerja dengan lebih baik.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kemampuan, Kebutuhan, Pengalaman Kerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of individual characteristics and motivation on employee performance at PT. Batik Danar Hadi Solo. In this study using multiple linear regression method with employee performance as the dependent variable and ability, need, work experience as an independent variable. This study uses primary data obtained from employees of PT. Batik Danar Hadi solo.

Based on the results of this study indicate that simultaneously the three variants of ability, needs, work experience have a positive and significant effect on employee performance variables. While individually the three variables are also positive and significant effects on employee performance..

With the results of these studies, the advice from this research is that employees are expected to be able to improve their abilities, needs and work experience so that they can increase motivation to work better.

Kata Kunci : Employee Performance, Ability, Needs, Work Experience

1. PENDAHULUAN

Faktor yang paling penting untuk menentukan sebuah keberhasilan di suatu perusahaan yaitu berasal dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penentu arah perkembangan suatu perusahaan, maka dapat dikatakan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu

perusahaan selain dari faktor modal. Maka dari itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Setiap manusia pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda tiap individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi tersebut sangatlah berpengaruh terhadap karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri. Oleh karena itu, adanya perbedaan karakteristik individu harus diperhatikan dengan maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan mengapa kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

Menurut Hurriyati (2005), Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Hasibuan (2009) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Mangkunegara (2006) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012), kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Batik Danar Hadi Solo merupakan sebuah perusahaan dibidang industri tekstil yang memproduksi batik yang sudah terkenal di kota solo, yang mana sumber daya manusia merupakan asset terpenting untuk proses produksi batik. Bagian tersebut merupakan bagian yang ada pada perusahaan yang bertugas untuk mengatur kegiatan-kegiatan yang diperlukan bagi

terselenggaranya proses produksi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci ke arah peningkatan kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan dari perusahaan untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan lebih mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawannya sehingga proses evaluasi sangat diperlukan terhadap kinerja karyawan secara terus menerus agar dapat membentuk SDM yang handal dan bertanggung jawab sehingga dapat terus memberikan hasil kinerja yang maksimal pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :1) Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Solo?; 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Solo?; 3) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Solo?.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Solo; 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Solo; 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Solo.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Solo. Data yang digunakan adalah data primer dengan kuisioner yang diberikan kepada

karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Solo. Pengumpulan data penelitian akan dilakukan pada tahun 2018.

2.2 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengumpulan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi batik cap dan tulis PT. Batik Danar Hadi Solo untuk mengisi kuisisioner yang akan dibagikan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling* yang berjumlah 73 orang karyawan. Karyawan pada bagian produksi batik cap dan tulis PT. Batik Danar Hadi Solo ini nantinya akan dipilih dengan kriteria responden.

2.3 Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka variabel komunikasi organisasi, kerjasama tim, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan Skala Likert. . Berikut adalah definisi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu: kemampuan (X_1), motivasi (X_2), Pengalaman Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y).

2.4 Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah Data Primer. Data primer dapat dijelaskan sebagai informasi yang dikumpulkan dari beberapa sumber seperti wawancara pribadi, kuisisioner atau survey dengan maksud tertentu dan sumber data diperoleh langsung dari karyawan PT. Batik Danar Hadi Solo. Alat yang digunakan untuk memperoleh data berupa kuisisioner yang diisi oleh karyawan pada bagian produksi batik PT. Batik Danar Hadi Solo. Dalam karyawan bagian produksi terdapat sub bagian, yaitu bagian admin, pengecapan, pewarnaan, *Quality Check* barang jadi dan pengolahan limbah.

2.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode angket atau kuisioner untuk dapat menentukan data yang diinginkan. Kuisioner sendiri memiliki pengertian yaitu satu set pertanyaan tercetak atau tertulis dengan pilihan jawaban, dirancang untuk tujuan survey atau studi statistik. Kuisioner dalam penelitian ini akan disebarakan kepada karyawan yang bekerja di bagian divisi produksi batik cap dan tulis PT. Batik Danar Hadi Solo.

2.6 Uji Kualitas Data

2.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai tiap – tiap item

$\sum Y$ = Jumlah total item

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara X dan Y

N = Jumlah subjek

2.6.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas yang dipakai adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisa data dari satu kali hasil pengetesan. Rumus Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

2.6.3 Uji Hipotesis (*T test*)

Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan berdasarkan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika t hitung > t tabel maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal tersebut juga berlaku untuk F hitung. Cara melihat nilai t tabel dan F tabel sudah banyak dibahas pada berbagai buku statistik. Misalnya untuk jumlah sampel 100 maka nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah dengan melihat nilai t dengan degree of freedom sebesar $N - 2 = 100 - 2 = 98$ untuk hipotesis dua arah. Nilai t dilihat pada kolom signifikansi : 2 = 5% : 2 = 0,025. Jika pengujian satu arah, maka df adalah $100 - 1 = 99$ dan dilihat pada kolom 5%

2.7 Metode Analisis Data

2.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tes kebutuhan untuk regresi linear berganda menggunakan teknik Ordinary Least Square (OLS). Teknik regresi logistik dan orisinal tidak memerlukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik tidak diperlukan dalam regresi linear yang digunakan untuk menghitung nilai yang di dapat dihitung. Beberapa uji asumsi klasik diantaranya: uji normalitas dan multikolinearitas,

2.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kemampuan

X₂ = Motivasi

X₃ = Pengalaman Kerja

α = Bilangan Konstan b = Slope (koefisien kecondongan β)

e = Error

2.7.3 Uji Statistik (t)

Uji signifikan parameter individu (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

2.7.4 Uji signifikan simultan (uji F)

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

2.7.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R² yang mendekati 0 (nol) menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati angka 1 (satu) menunjukkan variabel-variabel independen memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum

Perusahaan Batik Danar Hadi didirikan oleh Bapak R.H. Santoso pada tahun 1967. Dengan berdirinya Perusahaan Batik Danar Hadi diharapkan dapat menyumbangkan sesuatu yang bernilai terhadap seni tradisional yang terkenal sebagai ungkapan kehidupan serta filosofi budaya Jawa ini. Perusahaan Batik Danar Hadi dahulu merupakan home industri, dimana perusahaan menyediakan bahan baku dan pengolahan sedangkan peran buruh pabrik mengerjakan di rumah masing-masing, cara ini dikarenakan sebagian buruh berasal dari daerah lokasi perusahaan.

PT. Batik Danar Hadi berkedudukan di Jalan Dr. Rajiman No. 164 Surakarta dan mendirikan cabang-cabang di Jakarta, Bandung, Surabaya, Semarang, Yogyakarta, Denpasar, Kuta Bali, Ujung Pandang, Batam. Direktur yang pertama kali pada saat berdirinya sampai sekarang belum mengalami perubahan yaitu Bapak R.H. Santoso. Perusahaan batik ini merupakan perusahaan tertutup, saham-saham yang dimiliki perusahaan tidak diperjualbelikan kepada pihak luar. Adapun persero-persero yang ada di dalamnya adalah Bapak R.H. Santoso; Diah Kusumasari; Diana Kusumadewi; Dian Kusuma Hadi; Dewanto Kusuma Wibowo; Ibu Dra. Mariam Sampoema dan Bapak Suhendra Bsc dan tanggung jawab perusahaan berada ditangan direksi.

Berikut ini diuraikan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja:

3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	20	27,40
21 – 30 tahun	42	57,53
> 30 tahun	11	15,07
Jumlah	73	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	43,84%
Perempuan	41	56,16%
Jumlah	73	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

3.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	2	2,742%
SMP	5	6,85%
SMA	43	58,90%
DIPLOMA (D3)	17	23,29%
SARJANA (S1)	6	8,22%
Jumlah	73	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

3.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	16	21,92%
2-3 Tahun	22	30,14%
> 3 Tahun	35	47,95%
Jumlah	73	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

3.2 Hasil Uji Instrumen

3.2.1 Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X_1)

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,781	0,227	Valid
2	0,707	0,227	Valid
3	0,626	0,227	Valid
4	0,705	0,227	Valid
5	0,409	0,227	Valid
6	0,707	0,227	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,630	0,227	Valid
2.	0,670	0,227	Valid
3.	0,898	0,227	Valid
4.	0,856	0,227	Valid
5.	0,827	0,227	Valid
6.	0,819	0,227	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,817	0,227	Valid
2.	0,792	0,227	Valid
3.	0,814	0,227	Valid
4.	0,809	0,227	Valid
5.	0,637	0,227	Valid
6.	0,702	0,227	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,731	0,227	Valid
2.	0,570	0,227	Valid
3.	0,549	0,227	Valid
4.	0,513	0,227	Valid
5.	0,268	0,227	Valid
6.	0,615	0,227	Valid
7.	0,797	0,227	Valid
8.	0,494	0,227	Valid
9.	0,419	0,227	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

3.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan	0,728	Reliabel
Motivasi	0,853	Reliabel
Pengalaman kerja	0,862	Reliabel
Kinerja	0,704	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel 4.13. menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel. Besarnya critical value menurut tabel dengan (n-2) level of significant $\alpha = 1\%$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan pada variabel kemampuan, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja dinyatakan reliabel.

3.2.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov – Smirrov</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Unstandardized Residual	0,995	0,275	Sebaran data normal

Sumber : Analisis data primer, 2018

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kemampuan	0,881	1,135	Bebas multikolinearitas
Motivasi	0,897	1,115	Bebas multikolinearitas
Pengalaman kerja	0,801	1,249	Bebas multikolinearitas

Sumber : Analisis data primer, 2018

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kemampuan	0,734	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	0,591	Bebas Heteroskedastisitas
Pengalaman kerja	0,148	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Analisis data primer, 2018

3.2.4 Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	10,049	3,185	3,155	,002
1 Kemampuan	,384	,115	3,353	,001
Motivasi	,279	,060	4,633	,000
Pengalaman kerja	,358	,101	3,548	,001
R ²	= 0,533		F = 26,216**	
Adjusted R ²	= 0,512		Fsig = 0,000	

Sumber : Hasil analisis Regresi, 2018

3.2.5 Uji Ketepatan Model (*Goodness Of Fit*)

Tabel 14. Hasil Analisis Uji F Tentang Kemampuan, Motivasi Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,213	3	101,738	26,216	,000 ^b
	Residual	267,773	69	3,881		
	Total	572,986	72			

Sumber : Data primer diolah, 2018

3.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 15. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	
			Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,512	1,96997

Sumber : Data primer diolah, 2018

3.3 Pembahasan

3.3.1 Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel kemampuan mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2008) sedangkan menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) menyatakan bahwa, kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kemampuan adalah suatu

kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan

3.3.2 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Hasibuan (2009) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasannya. Apabila motivasinya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puasnya, dan begitu pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses dimana individu mengenal kebutuhannya dan mengambil tindakan untuk memuaskan kebutuhan tersebut bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup.

3.3.3 Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryono, 2001). Sedangkan menurut Nitisemito (2000), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

4. PENUTUP

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Hasil uji F diketahui secara bersama-sama variabel nyata kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.; 5) Hasil analisis diperoleh adjusted Rsquare (R^2) sebesar 0,386, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,512 hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,2%, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asri, Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Diponegoro, Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BFFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Maslow, Abraham. 2012. *Motivasi and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Rahman, Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pada Badan Keluarha Berencana dan*

- Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. e-Jurna Katalogis, Volume I Nomor 2, April 2013.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organiasional*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi Imam Wahjono Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wells, W.D and D. Prensky. 1996. *Consumer Behavior*. John Wiley & Sons, Inc, New York, Jakarta.