



Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus Pada Karyawan Ammara Beauty Clinic)

Annisa Rahma Fathiah¹, Johan Hursepuny^{2*}, Sita Dewi³

^{1, 2, 3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta

Korepondensi : annisarhmfat99@gmail.com , johnhur59@gmail.com, sitadewi.27@gmail.com

Received: 25-02-2022

Revised: 20-03-2022

Accepted: 30-03-2022

Page : 12-24

Abstract : This research determine the influence of work ability and work motivation on employee performance at the Ammara Beauty Clinic. This type of research is quantitative research because this research is analyzing. The data collection techniques used descriptive and explanative method. Quantitative data is a research procedure that produces numerical data and is generally analyzed using descriptive or inferential statistics. Furthermore, data collection techniques were carried out with saturated samples, by conducting direct research to agencies to obtain primary data, namely regarding work ability and work motivation at Ammara Beauty Clinic by distributing questionnaires to Ammara Beauty Clinic employees. As partially ,the results showed that Job Ability (X1) had an effect on Employee Performance (Y), Work Motivation (X2) affects Employee Performance (Y), .Meanwhile, WorkAbility (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously affect employee performance (Y).

Keywords: *Work Ability, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. M.T.E. Hariandja¹ berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan selain modal usaha. Oleh karenanya, sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik..



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga, yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karyawan merupakan penggerak utama kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis peranannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya

Produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan kemampuan kerja yang baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan. Motivasi dan kemampuan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya dua faktor tersebut akan tercipta tingkat produktivitas kerja yang tinggi..

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan akan memiliki motivasi sesuai terhadap kemampuannya apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi dan adanya perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis,

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

. Setiap pimpinan dalam perusahaan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kinerja yang baik. Pemimpin perusahaan





memiliki peranan yang sangat besar dalam memotivasi karyawannya, agar bekerja sesuai dengan perintah atasannya. Setiap perusahaan memiliki standar penilaian kinerja yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Ammara Beauty Clinic merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang kecantikan. Ammara Beauty Clinic menyediakan pelayanan untuk perawatan kulit dan wajah. Selain itu Ammara Beauty Clinic juga menyediakan beberapa treatment lainnya, seperti Photo Light Therapy, Laser Genesis (LG) Skin Therapy, Neobright Skin Rejuvenation, Neo Bright 3D Facial, Photo Skin Rejuvenation, dan treatment lainnya. Treatment yang dilakukan di Ammara Beauty Clinic menggunakan bahan dan alat treatment yang aman, dikerjakan oleh terapis dan dokter yang profesional serta berpengalaman.

Perusahaan sangat mengandalkan peranan aktif dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada terapis yang melakukan perawatan kepada para konsumen atau pelanggan. Melalui kemampuan yang dimiliki karyawan serta pemberian motivasi kerja dari pemimpin Ammara Beauty Clinic khususnya pada bagian terapis, akan menjadi dorongan pribadi untuk dapat meningkatkan laba perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawannya maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Ammara Beauty Clinic
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ammara Beauty Clinic
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ammara Beauty Clinic

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pemimpin perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

KAJIAN LITERATUR

A. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Edy Sutrisno², kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Yuwalliatin³ mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



mendasar, meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerja, perencanaan kegiatan. Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab serta kerjasama.

Menurut Mangkunegara⁴ faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di antaranya adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), kemudian faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri terarah untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Robbins P. Stephen⁵ indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian serta komitmen kerja.

Kinerja karyawan patut untuk dinilai, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kemajuan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang memengaruhi kinerja tersebut. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaannya. Hasil penilaian kinerja bermanfaat untuk karyawan itu sendiri misalnya dapat meningkatkan motivasi kerjanya, bermanfaat juga bagi penilainya (supervisor/manajer) karena dapat melihat kecenderungan kinerja karyawan yang berguna untuk perbaikan manajemen, dan juga bermanfaat untuk perusahaannya misalnya untuk perbaikan unit-unit yang ada.

B. Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Miftah Thoha⁶ kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Robbins P. Stephen⁷ kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja seseorang dilihat pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Jadi kemampuan kerja adalah suatu kecakapan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Peningkatan kemampuan karyawan dapat diperoleh melalui program pelatihan yang pernah diikuti serta pengalaman kerja yang dimiliki.

C. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses bahwa kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan dirinya. Motivasi dapat juga berarti hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Steers dan Porter dalam Miftahun dan Sugiyanto⁸ menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku,



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan seperti saat karyawan tidak puas akan mengakibatkan suatu ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Wahjosumidjo⁹ faktor yang memengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain. Faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Terdapat tiga komponen dalam memberikan motivasi kepada seseorang, yaitu: Kebutuhan akan Prestasi merupakan kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai kesuksesan dan diukur berdasarkan standar kesempurnaan yang ada pada diri seseorang. Kemudian kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Berikutnya kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi penguasa. Seseorang akan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas masalah kemampuan kerja, motivasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Hamid, 2010	Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produk-si pada perusahaan ro-kok Gandum Malang	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi perusahaan rokok Gandum Malang
Ika Rahmatika, 2014	Pengaruh Kemampuan dan motivasi Kerja terhadap kinerja karya-wan (studi di Bank BNI Syariah Bogor)	1. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

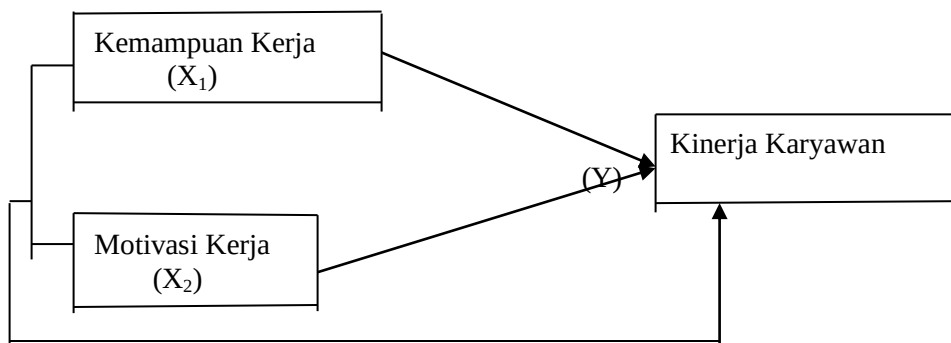
Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



		kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
Kristina , 2017	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dahlia Kusuma Bandung	Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dahlia Ku-suma Bandung

E. Kerangka Berpikir dan Hipotesa

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dibuat kerangka berfikir sebagai berikut :



Hipotesa :

H₁ : Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

H₂ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H₃ : Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuannya penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan eksplanatif. Berdasarkan datanya penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif dilakukan karena menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan subjek sekarang ini. Sedangkan penelitian eksplanatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu kebenaran melalui pengujian hipotesis tentang sebab-akibat antara berbagai variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah berbentuk angka. Sedangkan berdasarkan metodenya penelitian ini adalah penelitian survey dan penelitian korelasional.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas merupakan variabel yang dapat memengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif dan negatif. Variabel bebas diberi notasi X. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂). Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



Variabel terikat adalah suatu variabel yang variasi nilainya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variasi nilai variabel yang lain. Variabel terikat diberi notasi Y. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini adalah kisi-kisi variabel yang digunakan. Kisi-kisi variabel adalah pemilahan setiap variabel menjadi beberapa dimensi.

Kisi – Kisi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Kemampuan Kerja (X_1)	Kemampuan Intelektual	1. Mampu berhitung secara cepat dan tepat.	1
		2. Memiliki pemahaman secara cepat terhadap apa yang dibaca atau didengarnya.	2
		3. Mampu memahami dan mengikuti kebijakan yang ada dalam perusahaan	3
		4. Mempunyai daya ingat dan konsentrasi yang baik dalam pekerjaan	4
		5. Mudah menyesuaikan diri dengan teman baru dalam lingkungan kerja	5
		6. Mampu menata ruang kerja.	6
	Kemampuan Fisik	1. Mampu bergerak cepat dalam bekerja.	7
		2. Melaksanakan pekerjaan yang menuntut kinerja otot dalam menye-lesaikannya.	8
		3. Mengkoordinasikan berbagai bagian dari tubuh sewaktu tubuh sedang bergerak saat bekerja.	9
		4. Melaksanakan tugas yang membutuhkan stamina lebih.	10





Motivasi Kerja (X ₂)	Motif	1. Gaji yang diterima.	11
		2. Lingkungan sosial kerja.	12
		3. Penghargaan karyawan yang di percaya.	13
		4. Fasilitas kerja.	14
	Harapan	a. Pendisiplinan waktu kerja.	15
		b. Loyalitas pimpinan.	16
	Insentif	1. Fasilitas individu tenaga kerja.	17
		2. Penghargaan atas pencapaian prestasi.	18
	Usaha Prestasi Kerja	1. Tingkat keyakinan bahwa dengan lembur dapat mencapai target yang ditetapkan.	19
		2. Tingkat keyakinan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki dapat mencapai target yang ditetapkan.	20
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Ketepatan kerja dan hasil kerja.	21
		2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	22
	Kuantitas	3. Proses dan kondisi kerja.	23
		4. Waktu yang digunakan atau lamanya melaksana-nakan pekerjaan.	24





	Ketepatan Waktu	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan.	25
		2. Dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sebelum batas waktu yang diberikan.	26
		3. Ketaatan karyawan menyangkut kehadiran sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.	27
		4. Karyawan menggunakan waktu kerja secara efektif.	28
	Kemampuan Kerja Sama	1. Kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	29
		2. Hubungan harmonis antar karyawan.	30

Berdasarkan kisi-kisi variabel ini dibuat suatu daftar pertanyaan (kuesioner) yang dibagikan ke responden untuk diisi. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu pertanyaan tersebut telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada dengan menggunakan skala likert, yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot 1
2. Tidak Setuju (TS) dengan bobot 2
3. Kurang Setuju (KS) dengan bobot 3
4. Setuju (S) dengan bobot 4
5. Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5

Dalam penggunaan skala Likert terdapat dua bentuk pertanyaan, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skor (1) minimal menunjukkan penilaian tanggapan paling negatif yang dipilih oleh responden. Sedangkan untuk skor (5) maksimal menunjukkan tanggapan paling positif yang dipilih oleh responden. Dalam kuesioner terdapat rancangan pertanyaan yang berhubungan dengan masalah dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Peneliti menggunakan skala dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan. Skala bertujuan untuk memudahkan memasukkan pernyataan yang relevan dari jawaban para responden.



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Ammara Beauty Clinic dengan jumlah karyawan 30 orang. Karena jumlah populasi sedikit (kurang dari 100) maka populasi ini sekaligus menjadi sampel.

Teknik analisa data dimulai dari menguji data yang terkumpul valid dan reliable. Kemudian dilanjutkan dengan analisa deskriptif yang akan menampilkan prediksi rata-rata skor yaitu rata-rata skor untuk masing-masing pertanyaan. Analisa selanjutnya adalah analisa regresi korelasi yang akan menjawab apakah variabel-variabel bebas yang digunakan berhubungan atau berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk melakukan analisa regresi korelasi dimulai dari asumsi klasik, yaitu uji normalitas (dengan pp plot), uji multikolinieritas (dengan VIF) dan uji heterokedastisitas (scatterplot). Analisa regresi korelasi akan menampilkan persamaan regresi, yaitu regresi linier berganda, analisa korelasi (R) dan determinasi (R^2), serta uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi data responden dan prediksi rata-rata skor

Responden adalah karyawan Ammara Beauty Clinic berjumlah 30 orang, yang terdiri dari 7 karyawan laki-laki dan 23 karyawan perempuan. Mereka berusia 20 – 25 tahun sebanyak 19 orang, berusia 30 – 35 tahun sebanyak 1 orang, berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 10 orang. Karyawan Ammara Beauty Clinic ini mulai dari manajer, dokter, terapis, kasir hingga petugas keamanan. Lama bekerja di klinik ini bervariasi mulai baru bekerja 3 bulan hingga sudah lebih 4 tahun. Pendidikan mereka adalah SMA sederajat, Diploma dan Strata satu.

Data yang terkumpul dari kuesioner yang dibagikan dinyatakan valid dan reliable. Variabel Kemampuan kerja yang diukur dari 10 pertanyaan semuanya valid karena nilai $r_{hitung} > 0,30$. Variabel motivasi kerja yang diukur dari 15 pertanyaan semuanya valid karena nilai $r_{hitung} > 0,3$. Begitupula untuk variabel kinerja karyawan yang diukur dari 9 pertanyaan semuanya valid. Ketiga variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) semuanya reliable dengan nilai Cronbach's alpha diatas 0,9.

Prediksi rata-rata skor merujuk kepada variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Untuk mengukur kemampuan kerja terdapat 10 pernyataan yang rata-rata skornya adalah 3,98 dimana skor ini menunjukkan bahwa dimensi kemampuan kerja dikategorikan baik atau rata-rata responden setuju. Untuk mengukur motivasi kerja terdapat 15 pernyataan dengan skornya adalah 4,06 yang menunjukkan dimensi motivasi kerja adalah baik atau rata-rata responden setuju. Untuk variabel kinerja karyawan ada 9 pertanyaan yang mempunyai rata-rata skor 4,09 yang menunjukkan dimensi kinerja karyawan baik atau rata-rata responden setuju.

B. Analisa Regresi Korelasi

Analisa regresi korelasi digunakan untuk melihat hubungan antar variabel yang ada. Sebelum dilakukan analisa regresi korelasi data harus memenuhi asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Data yang digunakan sudah memenuhi asumsi klasik. Dari uji normalitas, dengan melihat pp-plot sebaran data disekitar garis lurus yang menunjukkan data normal. Dari uji multikolinieritas, baik untuk variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai nilai VIF $4,478 < 5$ jadi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas yang digunakan. Uji heterokedastisitas dilihat dari scatterplot dimana titik-titik datanya menyebar dan tidak berpola yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas.



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



Karena asumsi klasik sudah terpenuhi maka dapat dilanjutkan ke analisa regresi korelasi. Analisa regresi yang digunakan adalah Analisa regresi linier berganda karena terdapat dua variabel bebas yang akan dilihat hubungannya terhadap variabel tak bebas. Selain analisa regresi dilakukan pula analisa korelasi dan determinasi.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh tabel berikut :

Tabel koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.731	3.354		.814	.423
	Kemampuan Kerja	.470	.171	.506	2.749	.011
	Motivasi Kerja	.252	.112	.414	2.251	.033

Dependent variabel : kinerja karyawan

berdasarkan tabel ini dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.731 + 0.470 X_1 + 0.252 X_2$$

Dengan X_1 = kemampuan kerja, X_2 = motivasi kerja dan Y = kinerja karyawan

Analisis:

1. Nilai konstanta sebesar 2.731 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 2.731 %.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.470 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.470 %. Dengan ketentuan nilai motivasi kerja (X_2) konstan
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.252 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.252 %. Dengan ketentuan nilai kemampuan kerja (X_1) konstan

Tabel korelasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.781	2.758

Tabel ini menunjukkan bagaimana keeratan hubungan antar variabel yaitu ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi (R).

Nilai $R = 0,892$ menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sangat erat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,796 atau 79,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 79,6 %, sisanya yaitu 20,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



Untuk menjawab hipotesa pertama (H_1) yaitu kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesa kedua (H_2) yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan uji simultan yaitu uji t. Dengan melihat tabel koefisien di atas terlihat nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja adalah 2,749. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas 28 adalah sebesar 2,048. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,749 > 2,048$ atau nilai $sig = 0,011 < 0,05$ yang artinya kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} adalah 2,251. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas 28 adalah sebesar 2,048. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,251 > 2,048$ atau nilai $sig = 0,033 < 0,05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa yang ketiga (H_3) adalah terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diuji secara simultan dengan uji F.

Tabel Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801.921	2	400.960	52.695	.000
	Residual	205.446	27	7.609		
	Total	1007.367	29			

Bila H_0 menyatakan tidak ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan H_a dalam hal ini adalah hipotesa yang ketiga (H_3) yaitu menyatakan terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka berdasarkan tabel Anova terlihat nilai F_{hitung} sebesar 52,695 yang bila dibandingkan dengan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas 27 adalah 2,96. Nilai sig adalah $0,000 < 0,005$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig = 0,000 < 0,005$ yang berarti H_0 ditolak, lihat H_a , yaitu terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Ammara Beauty Clinic
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ammara Beauty Clinic
3. Secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ammara Beauty Clinic

REFERENSI

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo



- Yuwalliatin, Sitty. 2006. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif." EKOBIS. Volume 7 Nomor2.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Stephen, P. Robbins. 2008. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II. Jakarta: Prenhallindo.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Miftahun dan Sugiyanto. 2010. "Pengaruh Dukungan Social dan KepemimpinanTransformasional terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja." Jurnal Psikologi. Volume 37. No. 1, 94 – 109.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, hlm. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannnya*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Rajawali Pers.



JEKMA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Copyright@April2022 /Publisher : Yayasan Bina Internusa Mabarindo