

dengan kinerja, salah satunya pada PT. Lakumas. Berdasarkan survey awal maka diperoleh data yang tertera pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Kinerja

Variabel Kinerja	Alternatif jawaban			
	Ya		Tidak	
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Pegawai selalu tepat waktu datang ketempat kerja.	17	56,7 %	13	43,3 %
Pegawai pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.	20	66,7 %	10	33,3 %
Hasil pekerjaan pegawai selalu mencapai target perusahaan.	14	46,7 %	16	53,3 %
Total	30 Responden			

Sumber : Survey awal pada PT.Lakumas

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka bisa dilihat bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi pada PT.Lakumas mengenai kinerja pegawai yang pertama bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat bekerja yaitu sebesar 43,3 % padahal di PT.Lakumas menerapkan disiplin dalam bekerja. Selanjutnya banyak pegawai yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja yaitu sebesar 66,7% terutama pada bagian roving yang memerlukan ketelitian yang tinggi dan sulit, pada bagian ini sering terjadi kesalahan, dan masih banyak pegawai yang belum bisa mencapai target/tujuan perusahaan yaitu sebesar 53,3%.

Faktor lain yang dapat saja mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai itu sendiri. Faktor yang pertama adalah kemampuan kerja. Pada PT.Lakumas sendiri masih terdapat berbagai permasalahan yang terjadi mengenai kemampuan kerja para pegawai. Berdasarkan survey awal maka diperoleh data yang tertera pada Tabel 1.2 dan 1.3

**Tabel 1.2
Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Kemampuan**

Variabel Kemampuan	Alternatif jawaban			
	Ya		Tidak	
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Pegawai sering mengalami kesulitan dalam bekerja.	22	73,3 %	8	26,7 %
Pegawai sanggup melaksanakan masa kerja/waktu kerja yang diberikan perusahaan.	20	66,7 %	10	33,3 %
pegawai sudah berpengalaman di perusahaan.	13	43,3 %	17	56,7 %
Pegawai selalu fokus dalam bekerja.	25	83,3 %	5	16,7 %
Total	30 Responden			

Sumber : Survey awal pada PT.Lakumas

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada PT.Lakumas mengenai kemampuan kerja pegawai disana. Masih banyak pegawai yang sering mengalami kesulitan dalam bekerja yaitu sebesar 73,3% karena ini merupakan pabrik benang yang memerlukan ketelitian yang sangat baik, mereka sering mengalami kesulitan terutama pada saat mesin mengalami kerusakan. Masih banyak pegawai yang belum memiliki pengalaman yang bagus di PT.Lakumas yaitu sebesar 56,7%, padahal jika pengalaman bekerja pegawai baik bisa berimbas terhadap hasil kerja yang lebih baik.

**Tabel 1.3
Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Kemampuan**

Variabel Kemampuan	Alternatif jawaban			
	SD		SMA	
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Pendidikan terakhir pegawai.	4	13,3 %	9	30 %
			16	53,3 %
Total	30 Responden			

Sumber : Survey awal pada PT.Lakumas

Masalah lain yang terjadi pada PT.Lakumas mengenai kemampuan kerja pegawai yaitu mengenai pendidikan

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.LAKUMAS RANCAEKEK BANDUNG

Oleh :
**Angky Febriansyah
Deden Abdul Wahab Sya'roni**

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu perusahaan. Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya, contohnya adalah dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Oleh karena itu dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas Rancaekek Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikasi. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran variabel kemampuan dan variabel motivasi kerja serta variabel kinerja pegawai. Sedangkan verifikasi untuk mengetahui hubungan kemampuan dan motivasi kerja, dan pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan uji SEM (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan *software LISREL 8.8*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT.Lakumas Rancaekek Bandung. Secara parsial variabel motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 40,96% dan untuk variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai sebesar 6,76%. Sedangkan pengaruh secara simultan antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas Rancaekek Bandung yaitu sebesar 72%.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The employee performance is one of the successful company factors. Many ways that companies have to continuously improve the employees performance, for example, for increasing the ability and motivation of employees. Therefore increasing the ability and work motivation are expected to improve the employees performance. The aim of this study was to determine the influence of ability and work motivation on the performance of employees simultaneously and partially at PT.Lakumas Rancaekek Bandung. The method used in this study is descriptive and verificative methods. Descriptive method is used to describe the ability and work motivation on employee performance variables. While verification is used to determine the relationship between ability and work motivation, and the influence of ability and work motivation simultaneously and partially on employee performance. For testing the research hypothesis using test SEM (Structural Equation Modeling) by using LISREL 8.8 software. The results of this study shows that the ability and motivation have a significant effect in improving the employees performance at PT.Lakumas Rancaekek Bandung. Partially the motivation of the

pegawai yang dimana rata-rata pegawai disana masih berpendidikan akhir SMA yaitu sebesar 53,3%, bahkan masih banyak yang berpendidikan SMP dan SD yaitu untuk SMP sebesar 30% dan SD sebesar 13,3%, sedangkan untuk pendidikan akhir SI hanya 3,4% saja. Padahal makin tinggi pendidikan seseorang tentunya bias meningkatkan pola berfikir pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaannya bisa diselesaikan dengan baik dan benar.

Faktor kedua yang bisa saja mempengaruhi kinerja adalah motivasi pegawai itu sendiri. Pada PT.Lakumas sendiri masih terdapat berbagai permasalahan yang terjadi mengenai motivasi kerja para pegawai. Berdasarkan survey awal maka diperoleh data yang tertera pada Tabel 1.4.

**Tabel 1.4
Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Motivasi Kerja**

Variabel Motivasi	Alternatif jawaban			
	Ya		Tidak	
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Pegawai selalu memiliki motivasi dalam bekerja.	18	60%	12	40%
Adanya Reward terhadap pegawai yang berprestasi.	3	10%	27	90%
Atasan selalu memberi dukungan moral/semangat terhadap pegawai.	11	36,7%	19	63,3%
Pegawai merasa aman dan nyaman berada di lingkungan kerja.	16	53,3%	14	46,7%
Total	30 Responden			

Sumber : Survey awal pada PT.Lakumas

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada PT.Lakumas mengenai motivasi kerja pegawai disana. Masih banyak pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja yaitu sebesar 40%, mereka ber alasan bahwa penyebab mereka tidak memiliki motivasi yang tinggi yaitu

dikarenakan *salary* yang minim. Pada PT.Lakumas masih minimnya *reward* bagi pegawai berprestasi yang dimana 90% pegawai disana menjawab tidak ada *reward*/penghargaan, padahal dengan adanya penghargaan tentunya diharapkan bisa dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Pada PT.Lakumas para atasan masih kurang dekat dan memberikan dukungan moral/semangat kepada para pegawainya yang dimana 63,3% pegawai menjawab tidak pernah/jarang memberikan dukungan, padahal dengan aktifnya atasan untuk memberikan dukungan terhadap pegawai akan diharapkan bisa meningkatkan motivasi pegawai. Banyak pegawai yang berpendapat bahwa mereka tidak merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka yaitu sebesar 46,7% mereka menjawab tidak nyaman. Tentunya lingkungan kerja disuatu perusahaan bisa saja mengakibatkan kurangnya motivasi pegawai, karena dengan nyamannya lingkungan kerja tentunya akan bisa membuat para pegawai merasa betah dalam bekerja dan selalu menambah tingkat motivasi kerjanya.

Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT Lakumas dalam hal kemampuan, motivasi dan kinerja pegawainya. Untuk kinerja pegawai terdapat pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan untuk hasil dari pekerjaan (output) masih sering tidak sesuai dengan target perusahaan, serta masih ada pegawai yang selalu datang terlambat. Sedangkan dalam hal kemampuan kerja pegawai pada PT.Lakumas masih terbelang kurang sesuai dikarenakan untuk tingkat pendidikan pegawai disana masih banyak yang berpendidikan menengah kebawah. Dalam pengalaman sehingga masih sering kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan. Mengenai motivasi kerja pegawai pada PT.Lakumas terdapat beberapa masalah yang bisa mempengaruhi motivasi pegawainya

most dominant influence on employee performance that is equal to 40.96% and for the ability variable on the employee's performance is equal to 6.76%. While the simultaneous effect between ability and motivation on employee performance at PT.Lakumas Rancaekek Bandung is equal to 72%.

Keywords: Ability, Work motivation, and Employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina pegawai dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Pada masa sekarang ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan pegawainya sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai sendiri, hal tersebut bisa mengakibatkan produktivitas perusahaan semakin menurun.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya salah satunya adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawainya. Kemampuan sendiri

merupakan kapasitas seorang individu untuk menyelesaikan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Cara lain yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai. Kesiediaan untuk berkinerja berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaan. Faktor tersebut adalah motivasi, tidak ada kombinasi dari kesempatan dan kapasitas yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan bekerja. Motivasi seorang tenaga kerja bisa meningkatkan kinerja tenaga kerja tersebut. Dengan peran penting dari motivasi dalam membentuk perilaku akan bisa meningkatkan kinerja pekerjaan dalam organisasi demi kemajuan suatu organisasi. Jadi secara tidak langsung motivasi merupakan salah satu faktor menentukan kemajuan perusahaan atau organisasi.

Masih banyak perusahaan yang kurang mengontrol atau melihat bagaimana motivasi pegawai dalam bekerja, pihak perusahaan harus bisa memotivasi pegawainya karena hal ini akan mendorong dan meningkatkan kemajuan pada perusahaannya, dan bahwa upaya-upaya yang akan dilakukan oleh perusahaan dalam memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Tentunya disetiap perusahaan tidak akan luput dari suatu permasalahan terkait

METODE

1. Objek Penelitian

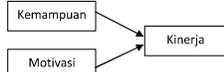
Objek yang penulis gunakan dalam penelitian adalah Kemampuan, Motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Lakumas Rancecekek Bandung yang memiliki populasi berjumlah 240 orang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penulisan studi kasus dan metode deskriptif dan verifikasi. Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan Metode Survei Penjelasan (Explanatory Survey Method). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian akan digunakan telah statistika yang cocok, untuk itu dalam analisis menggunakan SEM (Structur Equation Model).

a. Desain penelitian

Desain penelitian ini merupakan pendekatan paradigma hubungan dua variabel bebas secara bersamaan dan satu variabel tergantung. Desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Desain Penelitian
Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diuraikan desain dari penelitian ini, seperti pada Tabel 3.1 :

Tabel 3.1

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	Deskriptif dan Verifikasi	Deskriptif dan Survey	Pegawai PT.Lakumas	Cross Sectional
T-2	Deskriptif dan Verifikasi	Deskriptif dan Survey	Pegawai PT.Lakumas	Cross Sectional
T-3	Deskriptif dan Verifikasi	Deskriptif dan Survey	Pegawai PT.Lakumas	Cross Sectional

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-4	Deskriptif dan Verifikasi	Deskriptif dan Explanatory Survey	Pegawai PT.Lakumas	Cross Sectional
T-5	Deskriptif dan Verifikasi	Deskriptif dan Explanatory Survey	Pegawai PT.Lakumas	Cross Sectional

b. Sumber dan teknik penentuan data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah data primer dan sekunder.

Metode yang digunakan untuk menentukan sampel oleh peneliti adalah pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :
n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Batas kesalahan yang ditoleransi (1%,5%,10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{240}{1 + 240 \times 0,05^2} = \frac{240}{1,6} = 150 \text{ orang}$$

yaitu minimnya reward terhadap pegawai yang berprestasi, dukungan semangat dari atasan yang masih kurang, salary yang minim, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagaimana kemampuan kerja pegawai pada PT.Lakumas ?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada PT.Lakumas ?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada PT.Lakumas ?
4. Seberapa besar hubungan kemampuan dengan motivasi kerja pada PT.Lakumas ?
5. Seberapa besar pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas ?

KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan

Menurut Robbin (2013:52) :
"Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atau apa yang dapat dilakukan seseorang."

Menurut Robbin (2013:52) bahwa kemampuan terdiri atas 2 faktor, yaitu :

1. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*)
Yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental-berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan fisik (*physical ability*)
Kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2012:430)
"Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi

untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual."

Menurut Veitthal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:837) :

"Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu."

Menurut Veitthal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:839) motivasi dapat disimpulkan :

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan selangitus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarah tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Veitthal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:548) :

"Merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

Menurut Frans Farlen (2011:18) yang mengutip kembali pernyataan dari Suryadi Prawirosentono (2008) :

"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Frans Farlen (2011:21) yang mengutip kembali pernyataan dari Simamora (2002), faktor-faktor yang

Jumlah sampel penelitian diatas berjumlah 150 orang yang dimana termasuk ke dalam kriteria analisis SEM, karena menurut Sugiyono (2011:33) bahwa minimal sampel yang harus dicapai untuk menggunakan analisis SEM adalah sebesar 100 sampel.

c. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan cara :
1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Dokumentasi

d. Rancangan analisis dan uji hipotesis

Analisis kualitatif :

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :
a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.

b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.

c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.

d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut menurut Umi Narimawati (2011:45):

$$\text{Skor total} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel 3.8 menurut Umi Narimawati (2011:46):

Tabel 3.4
Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00% – 36,00%	Tidak Baik
2	36,01% – 52,00%	Kurang Baik
3	52,01% – 68,00%	Cukup
4	68,01% – 84,00%	Baik
5	84,01% – 100%	Sangat Baik

Analisis Kuantitatif :

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan software Lisrel 8.80.

Langkah-langkah analisis SEM :

1. Pengembangan model berbasis teori

Ada dua prinsip dasar dalam SEM, yaitu :
1) untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel eksogen dan endogen, dan
2) untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator variabel laten. Kegiatan dalam langkah pertama ini adalah mengembangkan model hipotetik, artinya mengembangkan suatu model berdasarkan kajian-kajian teoritik. Selanjutnya model ini diuji berdasarkan atas data empirik melalui SEM.

Berdasarkan uraian diatas maka didalam mengembangkan permodelan, peneliti harus memiliki wawasan dan landasan teori yang luas yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Hasil kajian atau eksplorasi terhadap teori-teori yang relevan akan membentuk model hipotetik untuk kemudian diverifikasi berdasarkan data empirik dengan menggunakan SEM. Disamping itu untuk verifikasi model hipotetik, SEM juga dapat digunakan untuk membentuk konsep baru. Hal ini bisa dilakukan bila landasan teori atau konsep untuk membentuk model tersebut tidak tersedia. Dengan justifikasi empiris SEM maka model dapat menjadi konsep baru. Untuk itu, diperlukan kajian sejujupah penelitian sehingga konsep baru yang dikembangkan menjadi kokoh dan universal.

mempengaruhi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja pegawai yang dapat terlihat pada diri pegawai itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja yaitu pencapaian kinerja pegawai yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

Keterkaitan Antar Variabel

1. Hubungan Kemampuan dengan Morvasi Kerja

Menurut Ambar teguh (2003:187) yang dikutip kembali oleh Ronald Listio (2010:101) :

"Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada faktor motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai dalam bekerja. Persamaan dari hal tersebut adalah $P = f(m \times a)$ dimana P = kinerja, m = motivasi, a = ability (kemampuan). Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Motivasi yang tinggi juga harus didukung oleh kemampuan yang cukup. Jika motivasi tinggi dengan kemampuan rendah, maka perlu dilakukan peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan. Jika motivasi rendah dengan kemampuan tinggi maka diselesaikan dengan pemberian insentif atau penghargaan agar meningkatkan motivasi."

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Veitthal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:304) :

"Kemampuan merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kemampuan

merupakan faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi."

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Frans Farlen (2011:23) yang mengutip kembali pernyataan Nawawi (2003) :

"Suasana bathin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidakesemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi."

4. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Zeldien Raden (2012) yang mengutip kembali pernyataan Gie (1999) :
"Kinerja sangat ditentukan oleh dimensi-dimensi :

1. Motivasi kerja
2. Kemampuan kerja
3. Perengkapan dan fasilitas
4. Lingkungan eksternal
5. Leadership
6. Misi strategi
7. Budaya perusahaan
8. Kinerja individu dan organisasi
9. Praktik manajemen
10. Struktur
11. Iklim kerja."

untuk mengaktualisasikan dirinya didalam perusahaan serta perusahaan kurang memberikan apresiasi terhadap pegawai yang berprestasi.

3. Kinerja pegawai

Tabel Rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel kinerja

No.	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
1.	Kuantitas kerja	1103	1500	73,53%	Tinggi
2.	Kualitas kerja	1052	1500	70,13%	Tinggi
Jumlah		2155	3000	71,83%	Tinggi

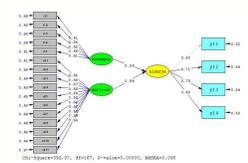
Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PT.Lakumas sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan kinerja yang baik pada kedua indikator yaitu indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja dalam kategori tinggi.

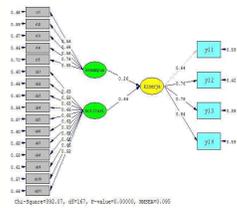
Uji Kecocokan Model

Terdapat tiga jenis uji kecocokan model, yaitu uji kecocokan model pengukuran, uji kecocokan keseluruhan model dan uji kecocokan model struktural. Berdasarkan pengolahan data menggunakan Lisrel 8.8 maka didapatkan model penelitian yang terdiri dari 3 kategori, yaitu :

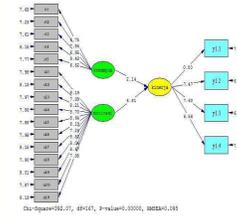
1. Basic Model Estimates



2. Basic Model Standardized Solution



3. Basic Model T-Values



Model Pengukuran

Tabel Ringkasan hasil komputasi statistik model pengukuran variabel kemampuan

Indik ator	Standard ized Loading	(Standar dized Loading) ²	Nilai t*	Erro r varian ce	Vali ditas ≥ 0,50
X1.1	0,56	0,32	6,75	0,56	Baik
X1.2	0,64	0,41	7,84	0,43	Baik
X1.3	0,58	0,33	6,95	0,54	Baik
X1.4	0,74	0,54	9,43	0,36	Baik

2. Mengkonstruksi diagram jalur untuk hubungan kausal
Diagram jalur sangat berguna untuk melihat hubungan kausal antara variabel eksogen dan endogen. Hubungan kausal antar variabel ini divisualisasikan dalam bentuk gambar sehingga mudah dan jelas untuk dipahami serta lebih menarik. Jika model yang dibuat belum cocok maka dapat dibuat beberapa model untuk diperoleh model yang cocok dengan menggunakan analisis SEM. Adapun gambar alur penelitian ini tampak dalam gambar 3.2.

3. Mengkonversi diagram jalur ke dalam model struktural dan model pengukuran Persamaan yang dibangun dari diagram jalur yang dikonversi terdiri atas:

- Model struktural, menyatakan hubungan kausalitas untuk menguji hipotesis.
 - Model pengukuran, menyatakan hubungan kausalitas antara indikator dengan variabel penelitian.
4. Memilih matriks input dan estimasi model. dalam penelitian ini matriks input yang digunakan adalah matriks korelasi. Matriks korelasi digunakan untuk tujuan memperoleh kejelasan tentang pola hubungan kausal antar variabel laten. Dengan matriks ini peneliti dapat melihat 2 hal yaitu :
- Jalur-jalur mana yang memiliki efek kausal yang lebih dominan dibandingkan dengan jalur-jalur yang lain
 - Variabel eksogen yang mana yang efeknya lebih besar terhadap variabel endogen dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

5. Menilai identifikasi model struktural
Di dalam analisis model struktural sering dijumpai adanya permasalahan yaitu pada proses pendugaan parameter. Jika didalam prosesnya ada *un-identified* maka pendugaan parameter akan menemui banyak

kendala. Ketidakkemampuan model menghasilkan identifikasi yang tepat menyebabkan proses perhitungan menjadi terganggu.

Beberapa gejala yang sering muncul akibat adanya ketidakepatan identifikasi ini antara lain yaitu :

- Terdapat kesalahan standar yang terlalu besar
- Matriks informasi yang disajikan tidak sesuai harapan
- Matriks yang diperoleh tidak definitif positif
- Terdapat kesalahan varians yang negatif
- Terdapat korelasi yang tinggi antar koefisien nilai dugaan (>0,9)

6. Evaluasi kecocokan model berdasarkan kriteria *goodness-of-fit*
Untuk menganalisis dengan SEM perlu diperhatikan asumsi-asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi-asumsi yang berkaitan dengan penggunaan parameter dan pengujian hipotesis.

- Asumsi-asumsi yang berkaitan dengan model antara lain :
- Semua hubungan antar variabel berbentuk linier
 - Model yang dikembangkan bersifat aditif
- Asumsi-asumsi yang berkaitan dengan penggunaan parameter dan pengujian hipotesis antara lain :
- Pengambilan sampel secara acak
 - Data harus lengkap, artinya tidak ada *missing* data
 - Tidak ada data aneh (*outliers*)
 - Ukuran sampel minimum 100
 - Penyebaran data bersifat normal
 - Tidak ada multikolinieritas

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui sejauhmana model hubungan antar variabel yang disusun secara teoritis didukung oleh kenyataan yang ada pada data empiris

Indik ator	Standard ized Loading	(Standar dized Loading) ²	Nilai t*	Erro r varian ce	Vali ditas ≥ 0,50
X1.5	0,55	0,30	6,52	0,61	Baik
Jumlah	3,07	1,9	37,49	2,5	
Construct Reliability = 0,79		Variance extracted = 0,43		*t-kritis = 1,96	

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Tabel Ringkasan hasil komputasi statistik model pengukuran variabel motivasi

Indik ator	Standard ized Loading	(Standar dized Loading) ²	Nilai t*	Erro r varian ce	Vali ditas ≥ 0,50
X2.1	0,63	0,40	8,19	0,41	Baik
X2.2	0,58	0,34	7,39	0,58	Baik
X2.3	0,63	0,40	8,21	0,49	Baik
X2.4	0,66	0,44	8,70	0,43	Baik
X2.5	0,66	0,43	8,64	0,45	Baik
X2.6	0,63	0,40	8,19	0,43	Baik
X2.7	0,57	0,32	7,24	0,56	Baik
X2.8	0,65	0,42	8,53	0,46	Baik
X2.9	0,62	0,39	8,04	0,45	Baik
X2.10	0,66	0,43	8,67	0,46	Baik
X2.11	0,58	0,34	7,38	0,57	Baik
Jumlah	6,87	4,31	89,18	5,29	
Construct Reliability = 0,89		Variance extracted = 0,44		*t-kritis = 1,96	

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Tabel Ringkasan hasil komputasi statistik model pengukuran variabel kinerja

Indik ator	Standard ized Loading	(Standar dized Loading) ²	Nilai t*	Erro r varian ce	Vali ditas ≥ 0,50
Y1.1	0,64	0,41	0,00	0,52	Baik
Y1.2	0,76	0,58	7,47	0,36	Baik
Y1.3	0,78	0,61	7,60	0,34	Baik
Y1.4	0,64	0,41	6,56	0,52	Baik
Jumlah	2,82	2,01	21,63	1,74	
Construct Reliability = 0,82		Variance extracted = 0,54		*t-kritis = 1,96	

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

bahwa variabel kemampuan, motivasi kerja dan kinerja pegawai sudah memiliki validitas dan reliabilitas yang baik yang dimana validitas ≥ 0,50 dan construct reliability ≥ 0,70.

Uji Gof

Tabel Output GOF

Ukuran GOF	Tingkat kecocokan	Hasil estimasi	Tingkat kecocokan
Statistic Chi-Square (p)	Nilai yang kecil P > 0,05	-392,07 (p = 0,00)	Kurang baik
NCP interval	Nilai yang kecil interval yang sempit	225,07 171,10 ; 286,76	Baik
RMSEA P (Close fit)	RMSEA ≤ 0,08 P ≥ 0,05	0,095 (p = 0,00)	Kurang baik
ECVI	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI saturated	M* = 3,21 S* = 2,82 I* = 24,53	Baik
AIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC saturated	M* = 478,07 S* = 420,00 I* = 3654,63	Baik

Uji Hipotesis :

Uji Hipotesis 1 : Kemampuan memiliki hubungan dengan motivasi kerja

Untuk menguji hipotesis, dilakukan melalui hipotesis statistik sebagai berikut :

- Ho : $\rho_1 = 0$: Tidak ada hubungan antara kemampuan dengan motivasi kerja.
Ha : $\rho_1 \neq 0$: Ada hubungan antara kemampuan dengan motivasi kerja.

Uji Hipotesis 2 : Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja

Untuk menguji hipotesis, dilakukan melalui hipotesis statistik sebagai berikut :

- Ho : $\gamma_1 \neq 0$: Tidak ada pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja
Ha : $\gamma_1 = 0$: Ada pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja

Uji Hipotesis 3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

Untuk menguji hipotesis, dilakukan melalui hipotesis statistik sebagai berikut :

- Ho : $\gamma_1 \neq 0$: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja
Ha : $\gamma_1 = 0$: Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja

Uji Hipotesis 4 : Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

Untuk menguji hipotesis, dilakukan melalui hipotesis statistik sebagai berikut :

- Ho : $\gamma_1 \gamma_2 = 0$: Tidak ada pengaruh antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja.
Ha : $\gamma_1 \gamma_2 \neq 0$: Ada pengaruh antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif :

1. Kemampuan

Tabel Rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel kemampuan

No.	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
1.	Kesanggupan kerja	874	1500	58,27%	Cukup tinggi

No.	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
2.	Pendibakan	1130	1500	75,3%	Tinggi
3.	Masa kerja	505	750	67,3%	Cukup tinggi
Jumlah		2509	3750	66,9%	Cukup tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai di PT.Lakumas cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari kinerja untuk masing-masing indikator yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja yang sudah dalam kriteria yang baik.

2. Motivasi kerja

Tabel Rekapitulasi skor jawaban responden pada variabel motivasi

No.	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
1.	Aktualisasi diri	716	1500	47,7%	Kurang tinggi
2.	Penghargaan diri	282	750	37,6%	Kurang Tinggi
3.	Kepemilikan sosial	2102	3000	70,07%	Tinggi
4.	Rasa aman	1076	1500	71,7%	Tinggi
5.	Kebutuhan fisiologis	1052	1500	70,13%	Tinggi
Jumlah		5228	8250	63,37%	Cukup Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai di PT.Lakumas sudah cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari ke 3 indikator yaitu kepemilikan sosial, rasa aman, dan kebutuhan fisiologis yang termasuk dalam kategori tinggi, namun ada 2 indikator yaitu aktualisasi diri dan penghargaan diri yang termasuk dalam kategori kurang tinggi, dalam hal ini bisa disebabkan oleh perusahaan yang kurang memberikan kesempatan terhadap pegawai

2. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai

Tabel Besar pengaruh kemampuan terhadap kinerja

Variabel	Koefisien korelasi	t- hitung	t- kritis	Kesimpulan
Kemampuan	0,26	2,14	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung (2,14) yang lebih besar dari t-kritis (1,96). Maka kemampuan terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada PT.Lakumas. Seperti berdasarkan teori menurut Menurut Veitahl Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:304): "Kemampuan merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kemampuan merupakan faktor kunci keberhasilan sebuah organisasi."

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja

Variabel	Koefisien korelasi	t- hitung	t- kritis	Kesimpulan
Motivasi	0,64	4,81	1,96	Terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung (4,81) yang lebih besar dari t-kritis (1,96). Maka motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada PT.Lakumas, seperti berdasarkan teori menurut Menurut Frans Farlen (2011)

yang mengutip kembali pernyataan Nawawi (2003):

"Suasana bathin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksenangan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi."

4. Pengaruh kemampuan dan kerja terhadap kinerja pegawai

F hitung :

$$F = \frac{(n - k - 1)R_{y,x}^2}{k(1 - R_{y,x}^2)}$$

Tabel Besar pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja

Koefisien korelasi	F- hitung	F- kritis (db: 2;147)	Kesimpulan
0,72	189	3,06	Terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa F-hitung hasil pengolhan data sebesar 189 dan nilai ini menjadi uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F pada $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (2:147) diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,06. Karena F-hitung (189) lebih besar dari F-tabel (3,06) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) Ho di tolak sehingga Ha diterima dan p-value

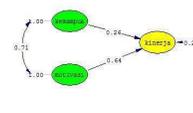
Ukuran GOF	Tingkat kecocokan	Hasil estimasi	Tingkat kecocokan
CAIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC saturated	MR = 650,53 SR = 1262,23 IR = 3734,85	Baik
NFI	NFI $\geq 0,90$	0,89	Marginal fit
NNFI	NNFI $\geq 0,90$	0,92	Baik (Good fit)
CFI	CFI $\geq 0,90$	0,93	Baik (Good fit)
IFI	IFI $\geq 0,90$	0,93	Baik (Good fit)
RFI	RFI $\geq 0,90$	0,87	Marginal fit
RMR	Standardized RMR $\leq 0,05$	0,059	Kurang baik
GFI	GFI $\geq 0,90$	0,79	Kurang baik
AGFI	AGFI $\geq 0,90$	0,74	Kurang baik

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 7 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang baik (Good fit), 2 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang sedang (Marginal Fit), dan 5 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik (good fit).

Dilihat dari hasil kecocokan keseluruhan model yang menunjukkan kecocokan yang baik (Good fit), 2 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang sedang (Marginal Fit), dan 5 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang kurang baik, oleh itu uji kecocokan keseluruhan model bisa diterima karena hasil keseluruhan menunjukkan kinerja yang baik atau good fit, sehingga bisa melanjutkan ke tahap selanjutnya

Model Struktural



Gambar Diagram jalur hubungan struktural antar variabel laten

Tabel Besar pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total
ξ1	0,26	6,76%	11,81%	18,57%
ξ2	0,64	40,96%	11,81%	52,77%
Total pengaruh secara bersama-sama				71,34%

Sumber : Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel 4.25, Untuk penghitungan pengaruh langsung adalah koefisien jalur dikuadratkan kemudian dikalikan 100%.

Pada variabel ξ1 pengaruh langsungnya adalah $(0,26)^2 \times 100\% = 6,76\%$. Pada variabel ξ1 pengaruh langsungnya adalah $(0,64)^2 \times 100\% = 40,96\%$.

Sedangkan untuk perhitungan pengaruh tidak langsung adalah koefisien jalur ξ1 x koefisien jalur ξ2 kemudian dikalikan 100%. Sehingga dapat dihitung $(0,26 \times 0,71 \times 0,64) \times 100\% = 11,81\%$.

Secara bersama-sama kemampuan dan motivasi mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai sebesar 71,34% dan sisanya sebesar 28,66% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dieliti yaitu perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, kepemimpinan, misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur, dan iklim kerja (Zoeldan Raden : 2012).

Korelasi antar variabel

Berdasarkan pengolahan data memakai software Lisrel 8.8 maka didapatkan korelasi antar variabel laten sebagai berikut :

	Kinerja	Kemampuan	Motivasi
Kinerja	1,00		
Kemampuan	0,72	1,00	
Motivasi	0,83	0,71	1,00

0,000-0,005. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak pada PT.Lakumas, seperti berdasarkan teori menurut Zoeldan Raden (2012) yang mengutip kembali pernyataan Gie (1999): "Kinerja sangat ditentukan oleh dimensi-dimensi :

1. Motivasi kerja
2. Kemampuan kerja
3. Perlengkapan dan fasilitas
4. Lingkungan eksternal
5. Leadership
6. Misi strategi
7. Budaya perusahaan
8. Kinerja individu dan organisasi
9. Praktik manajemen
10. Struktur
11. Iklim kerja."

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pada umumnya PT.Lakumas sudah memiliki pegawai yang memiliki kemampuan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari ketiga indikator memiliki kategori cukup tinggi, yaitu indikator kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja. Bahwa kesanggupan kerja pegawai PT.Lakumas sudah baik dilihat dari ketahanan tubuh mereka yang baik walaupun untuk tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masih banyak pegawai pernah melakukan kesalahan dikarenakan pekerjaan dalam suatu industri benang memerlukan ketelitian yang sangat tinggi sehingga wajar saja masih banyak pegawai yang melakukan kesalahan, contohnya dalam pengerjaan *blowing* yaitu mencampur serat, membuka gumpalan-gumpalan serat, membersihkan kotoran-kotoran, dan membuat gulungan lap. Dilihat dari prosesnya maka pekerjaan tersebut memerlukan ketelitian yang tinggi dalam pengerjaannya. Untuk pendidikan para pegawai pada PT.Lakumas sudah baik

dilihat dari keterampilan mereka dalam bekerja dan penguasaan bidang yang mereka kerjakan sudah dalam kategori baik/mau mereka dapat mengerjakan seluruh proses produksi benang dengan baik dari tahap pertahapannya yaitu dari tahap perencanaan produk benang sampai tahap pengemasan benang dan hal ini tentunya dapat menguntungkan pihak perusahaan. Sedangkan untuk masa kerja yang diberikan perusahaan bagi pegawai sudah dalam kategori cukup dikarenakan banyak pegawai memberikan pernyataan bahwa mereka diberikan waktu cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam hal ini perusahaan sudah bertindak tepat dengan memberikan waktu yang cukup dalam pengerjaan produksi benang karena dalam produksi benang memerlukan waktu yang memadai agar dapat memiliki kualitas benang yang baik.

2. Pada umumnya PT.Lakumas sudah memiliki pegawai yang memiliki motivasi cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari ketiga indikator memiliki kategori cukup tinggi yaitu indikator kepemilikan sosial, rasa aman, dan kebutuhan fisiologis tetapi ada dua indikator yang memiliki kategori kurang tinggi yaitu indikator aktualisasi diri dan penghargaan diri. Bahwa untuk aktualisasi diri pegawai pada PT.Lakumas dikategorikan kurang baik karena dilihat dari kebutuhan pegawai dalam mengembangkan kemampuan mereka diluar bidang yang dikerjakan masih kurang diberikan kesempatan oleh perusahaan karena pekerjaan dalam industri benang sebaiknya lebih terfokus pada satu bidang saja agar kualitas benang dapat terjamin dan perusahaan tidak memberikan kebebasan berpendapat untuk para pegawai karena pihak atasan lebih memiliki wewenang untuk pengambilan keputusan. Untuk indikator penghargaan diri dilihat dari kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain, pada PT.Lakumas baru mulai melakukan adanya *reward* bagi pegawai berprestasi. Untuk indikator

Berdasarkan hasil *correlation matrix* dapat dilihat bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat antara ketiga variabel tersebut, berikut penjelasannya:

Kemampuan dengan motivasi kerja

Terdapat hubungan yang kuat antara variabel kemampuan (X1) dengan motivasi kerja (X2) sebesar 0,71, yang berarti bahwa hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja bersifat positif, maksudnya jika semakin tinggi kemampuan maka motivasi kerja akan semakin tinggi pula begitupun sebaliknya.

Kemampuan dengan kinerja pegawai

Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kemampuan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,72, yang berarti bahwa hubungan antara kemampuan dan kinerja bersifat positif, maksudnya jika kemampuan mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan ikut naik dan begitupun sebaliknya.

Motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,83, yang berarti bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja bersifat positif, maksudnya jika motivasi mengalami kenaikan maka kinerja pegawai akan ikut naik dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program Lisrel 8.8, terdapat substruktur persamaan, yaitu:

Structural Equations

$$\begin{matrix} \text{Kinerja} = 0,26(\text{Kemampuan} + 0,64(\text{motivasi}), \text{Errorvar} = 0,28, R^2 = 0,70 \\ (0,12) & (0,28) & (0,02) \\ 0,14 & 4,81 & 0,16 \end{matrix}$$

- Listio, Ronald.2010."Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat."
- Jaya, Indra.2012."Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat."
- Musafir.2007."Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo".Gorontalo.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella.2010."Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P.2012."Organizational Behaviour"
- Robbins, Stephen P.2012."Management"
- Mullins, Laurie J.2010."Management and Organizational Behaviour"
- Narimawati, Umi.2011. "Penulisan Karya Ilmiah".Bekasi : Genesis.
- Sugiyono. 2011."Statistika Untuk Penelitian".Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.2011."Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D", Bandung : Alfabeta.
- Supangat, Andi.2007. "Statistika". Jakarta : Prenada Media Group
- Winardi,J.2002."Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- kepemilikan sosial dilihat dari kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk berinteraksi, dan kebutuhan dicintai atau diperhatikan sudah berjalan dengan baik yang berarti para pegawai PT.Lakumas memiliki hubungan yang baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan atau para pegawai tidak hanya berhubungan hanya sebagai rekan kerja saja tetapi sebagai teman diluar lingkungan pekerjaan sehingga mereka memiliki sosok teman yang bisa memberikan *support* kepada mereka agar senantiasa menjaga motivasi kerja mereka. Untuk indikator rasa aman yang dilihat dari faktor keamanan dan lingkungan kerja, mayoritas pegawai berpendapat bahwa keamanan dan lingkungan kerja pada PT.Lakumas sudah baik maka kinerja pada divisi *utility* berjalan dengan baik karena mereka bertugas untuk memberikan kenyamanan kepada para pegawai saat bekerja. Dan untuk indikator kebutuhan fisiologis dilihat dari kebutuhan makan dan minum, dan kebutuhan akan istirahat yang cukup, mayoritas pegawai pada PT.Lakumas untuk kebutuhan makan dan minum mereka sudah terpenuhi dengan baik dan memiliki waktu istirahat yang cukup sehingga pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik.
3. Pada umumnya PT.Lakumas sudah memiliki pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini dibuktikan dari kedua indikator yang memiliki kategori cukup tinggi, yaitu indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja. Bahwa untuk indikator kuantitas kerja yang dilihat dari ketepatan waktu dan ketelitian pegawai, mayoritas pegawai pada PT.Lakumas selalu tepat waktu dan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya maka tahap produksi benang akan berjalan dengan baik sehingga akan menghasilkan kualitas benang yang baik. Untuk indikator kualitas kerja dilihat dari hasil pekerjaan pegawai atau output yang dihasilkan pegawai, mayoritas pegawai pada PT.Lakumas selalu memiliki hasil yang

- mencapai target perusahaan serta puas dengan hasil pekerjaan yang mereka capai maka para pegawai selalu melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.
4. Kemampuan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai pada PT.Lakumas. Hal tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, bahwa dalam kemampuan pegawai diperlukan dukungan motivasi kerja yang kuat, demikian pula dengan motivasi kerja yang dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan kemampuan yang baik.
5. Kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kemampuan dan motivasi kerja, yaitu perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, kepemimpinan, misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur, dan iklim kerja. Arah hubungan positif antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan dan motivasi kerja maka akan membuat kinerja pegawai akan menjadi semakin baik.

Saran

1. Kemampuan pegawai pada PT.Lakumas umumnya sudah pada kategori cukup tinggi. Namun sebagian besar pegawai pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, tentunya pihak manajemen perusahaan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai agar kemampuan pegawai dapat bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap pegawai harus dilakukan lebih baik agar kesalahan tidak terjadi, serta dukungan dan bimbingan akan pegawai yang lebih berpengalaman akan

- berguna bagi pegawai yang memiliki pengalaman yang sedikit.
2. Motivasi pegawai pada PT.Lakumas umumnya sudah pada kategori cukup tinggi. Namun perusahaan masih kurang memberikan dukungan terhadap pegawai untuk mengembangkan kemampuan diluar bidang yang dikerjakan dan perusahaan baru mulai mengadakan *reward* bagi pegawai berprestasi. Sebaiknya pihak perusahaan lebih bisa memberikan keleluasaan bagi pegawai yang memiliki kemampuan baik agar bisa mencoba atau mengembangkan kemampuannya diluar bidang yang dikerjakan, tentunya hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan apabila memiliki pegawai dengan kemampuan sangat baik diluar bidang yang mereka kerjakan, misalkan 1 pegawai memiliki 2 kemampuan yaitu pada proses *Blowing* dan *Ring Spinning*. Dan perusahaan walaupun sudah memberlakukan *reward* bagi pegawai berprestasi, tapi perusahaan termasuk terlambat dalam hal tersebut, tentunya apabila hal tersebut bisa dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya akan bisa meningkatkan motivasi pegawai dan menguntungkan perusahaan.
3. Kinerja pegawai pada PT.Lakumas umumnya sudah pada kategori tinggi. Walaupun sudah dalam kategori tinggi tentunya pihak perusahaan harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak perusahaan selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pihak perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
4. Kemampuan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai pada PT.Lakumas. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam kemampuan pegawai diperlukan

- dukungan motivasi kerja yang kuat, demikian pula dengan motivasi kerja dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan kemampuan yang baik. Maka bagi pihak perusahaan harus terus melakukan penilaian terhadap kemampuan pegawainya dan selalu memberikan dukungan terhadap pegawai baik berupa finansial maupun moral agar motivasi pegawai dapat meningkat.

Kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maka sebaiknya perusahaan bisa menjaga kemampuan dan motivasi pegawai agar berada dalam jalur yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya akan menguntungkan pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aric Hetami, Adietya.2008."Pengaruh Motivasi,Kemampuan,Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi".
- Ayobami, Patil."Influence Of Extrinsic and Intrinsic Motivation On Employees Performance."
- Anuradha Basu,Jinny Rhee,David Parent."The Influence Of Personality and Ability On Undergraduate Teamwork and Team Performance."
- Farlen,Frans.2011."Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.United Tractors, Tbk.",Samarinda.
- Gusnita, Nidya."Pengaruh Motivasi dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Riau."
- Hari Wijanto, Seto.2008."Structur Equation Modeling dengan Lisrel 8.8", Yogyakarta : Graha Ilmu