

## PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMPUAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

**Agustine Syafitri**  
*Agustine.vaii@gmail.com*  
**Suhermin**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*One of the ways that can support human resources within an institution is the performance of the employee. The optimum performance is not only supported by strong motivation and capability, but it is also supported by conducive environment with good personality. The research approach has been done by using quantitative approach. The population is all employees of Local Civil Service Agency Municipal Governments of Surabaya. The samples are 60 respondents. Data has been collected by issuing questionnaires to obtain the primary data. The data has been analyzed by using path analysis. Based on the result of the research, it can be concluded that 1) good personality can motivate the employees in completing their tasks; 2) the capability of an employee is high, it will enhance their self-motivation to thrive and to be more innovative; 3) the personality of an employee is getting better, can lead to the enhancement of performance so that the achievement of the result of the work of the employee can be fulfilled; 4) since employee with high work ability can achieve the objectives of the organization by gaining achievement so the improved performance of the employee can be assessed; 5) high motivation will trigger the performance level of the employee.*

*Keyword: Personality, ability, motivation and the performance of the employee.*

### ABSTRAK

Salah satu cara yang dapat mendukung sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah kinerja karyawan. Kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif dengan kepribadian yang baik. Pendekatan yang digunakan untuk penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Jumlah sampel yaitu sebesar 60 orang responden. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data primer. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Dengan kepribadian yang baik mampu memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas; 2) Semakin tinggi kemampuan karyawan yang dimiliki akan meningkatkan motivasi diri untuk berkembang dan lebih inovatif; 3) semakin baik kepribadian yang dimiliki karyawan dapat memicu peningkatan kinerja sehingga pencapaian hasil kerja karyawan terpenuhi; 4) dengan kemampuan karyawan yang tinggi dapat mencapai tujuan instansi dengan meraih prestasi sehingga dapat dinilai kinerja karyawan meningkat; 5) dengan motivasi tinggi akan memicu tingkat kinerja seseorang.

Kata Kunci: kepribadian, kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Salah satu cara yang dapat mendukung sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian

tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Colquitt *et al.* (2009:37) mengemukakan bahwa secara umum kinerja dipengaruhi oleh komponen: mekanisme individual, karakteristik individu, mekanisme kelompok dan mekanisme organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintahan Kota Surabaya sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang ketenagakerjaan yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen. Diketahui ada beberapa masalah yang terjadi terkait kepribadian dan kemampuan karyawan sehingga mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, pihak instansi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia terhadap karyawan dengan baik dan cermat karena kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan kepribadian seseorang yang baik juga didukung oleh motivasi yang tinggi, sehingga tujuan organisasi maupun instansi dapat tercapai.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah kepribadian dan kemampuan memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Surabaya?

Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui apakah kepribadian dan kemampuan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Surabaya.

## TINJAUAN TEORETIS

Teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini yaitu teori kinerja karyawan, motivasi, kemampuan dan kepribadian. Teori Kinerja karyawan menurut Sudarmanto (2009) dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian yaitu :

Pertama, kinerja merujuk pengertian sebagai hasil yang menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kedua, kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku yang menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan standart yang diharapkan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Motivasi menurut Colquitt *et al.* (2009:178) sebagai sebuah rangkaian dorongan kuat yang dimulai oleh sisi di dalam dan di luar dari pekerja, memulai pekerjaan yang didasari oleh usaha atau semangat, mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan. Motivasi adalah satu kekuatan dalam yang dapat memberikan tenaga, alur dan dukungan perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Clelland (1987) dalam Robbins dan Judge (2009:214) membagi motivasi dalam tiga bentuk, yaitu:

1. Motivasi berprestasi/ *achievement* (n-acc) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan, untuk memenuhi sejumlah standar dan untuk memperjuangkan kesuksesan;
2. Motivasi kekuasaan/ *power* (n-pow) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan nPow tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi pada status.
3. Motivasi afiliasi/ *affiliation* (n-aff) adalah keinginan untuk membina suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. (Sudarmanto, 2009). Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibedakan menjadi tiga, antara lain:

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keterampilan, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.
3. Kemampuan sikap, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:131) kepribadian (*personality*) adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang adalah produk pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi. Ada lima besar faktor kepribadian atau yang disebut dengan *Big Five personality factors*, yaitu:

- (1) Keterbukaan (*extroversion*) yaitu suatu tingkat dimana seseorang mudah bergaul, suka berbicara, tegas, dan merasa nyaman dengan hubungan antara personal;
- (2) Keramah-tamahan (*agreeableness*) yaitu suatu tingkat dimana seseorang dapat berhubungan baik dengan orang lain dengan kebaikan hati, bersifat kooperatif, memanfaatkan, memberi pengertian, dan memberi kepercayaan;
- (3) Kehati-hatian (*conscientiousness*) yaitu suatu tingkat dimana seseorang terfokus kepada beberapa tujuan, dan dengan demikian berperilaku dalam cara-cara yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, dan berorientasi pada pencapaian;
- (4) Kestabilan (*emotional stability*) yaitu suatu tingkat dimana seseorang bersikap tenang, antusias, dan merasa aman, bukannya tegang, gelisah, tertekan, murung atau merasa tidak aman; dan
- (5) Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) yaitu suatu tingkat dimana seseorang memiliki ketertarikan yang luas dan imajinatif, kreatif, sensitif pada seni, dan bersedia untuk mempertimbangkan ide-ide baru.

## **Perumusan Hipotesis**

### **Pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi**

Tingkat motivasi seseorang sangat tergantung pada kepribadian orang tersebut. Jika orang mempunyai kepribadian yang pendiam, tipe orang pemalu, motivasi mereka akan muncul dari pribadinya itu. Mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan mendapatkan perbedaan ketika bersama orang yang banyak bicara dan berani. Jika seseorang memiliki kepribadian rajin dan giat pergi-maka motivasi mereka akan menjadi kuat dan bersemangat, dengan sikap tidak ada yang dapat menghentikan mereka. Kepribadian memiliki dampak besar tentang bagaimana kita termotivasi dalam hidup kita. Ada tiga kepribadian dasar yang tampak dalam Teori Motivasi Clelland (1987) yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2009:214) yaitu kebutuhan kekuasaan, kebutuhan pencapaian dan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok. Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H<sub>1</sub> : kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

### **Pengaruh Kemampuan terhadap Motivasi**

Menurut Sule dan Saefullah (2005:235) kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu Motivasi, yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut. Kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H<sub>2</sub> : kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

### **Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan**

Kepribadian merupakan salah satu faktor pendukung meningkatnya kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan pemikiran Kartono dan Gulo (2000) dalam Sjarkawim (2006). Dengan kepribadian yang baik, stabil dan bertanggung jawab maka dapat memicu peningkatan kinerja sehingga pencapaian hasil kerja karyawan terpenuhi. Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H<sub>3</sub> : kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2009:57) adalah kemampuan dipengaruhi oleh kecedasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional, kultural) dan kemampuan fisik artinya bila karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dari definisi diatas jika kemampuan karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H<sub>4</sub> : kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2001:67-68) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor motivasi,

motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*). Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H<sub>5</sub> : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*causal comparative research*), yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintahan Kota Surabaya yang berjumlah 60 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus). *Sampling jenuh* (sensus) adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Herman (2013).

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### Variabel Independen

##### 1. Kepribadian/ *personality* (X1)

Kepribadian adalah corak tingkah laku sosial karyawan BKD yang meliputi kekuatan, keinginan, opini, dorongan dan sikap-sikap karyawan. Indikator yang menjadi ukuran kepribadian (Kreitner dan Kinicki, 2014:132) adalah:

- a. *Extroversion* (keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik)  
Merujuk pada kecenderungan orang untuk senang bergaul, suka berbicara, mudah bersosialisasi dan tegas.
- b. *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat)  
Merujuk pada kecenderungan seseorang mudah percaya, bersifat baik, kooperatif dan berhati lembut.
- c. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)  
Ditunjukkan oleh mereka yang digambarkan sebagai seseorang yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian.
- d. *Emotional Stability* (stabilitas emosional)  
Merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan tenang, aman, tidak mudah khawatir.
- e. *Openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal yang baru)  
Sikap spesifik yang dicakupnya adalah intelektual, imajinatif, penasaran dan berpikiran luas.

##### 2. Kemampuan/ *Ability* (X2)

Kemampuan adalah tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan BKD dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Indikator pengukuran kemampuan menurut Robert (2006) dalam Moenir (2008) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan dan jenis pendidikan
2. Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan.
3. Tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Tingkat penyelesaian terhadap masalah.

5. Tingkat kerja sama dengan orang lain
6. Tingkat membangun suasana kerja
7. Tingkat pelaksanaan kerja dengan inisiatif
8. Tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
9. Tingkat penggunaan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Variabel *Intervening***

#### **Motivasi (Z)**

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan karyawan BKD melakukan tindakan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan/ instansi. Indikator - indikator motivasi menurut Clelland (1987) dalam Robbins dan Judge (2009: 214) meliputi :

1. Kebutuhan akan prestasi  
Dorongan untuk unggul mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan prestasi.
2. Kebutuhan akan kekuasaan  
Merupakan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan kesempatan promosi dan mendapatkan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar.
3. Kebutuhan akan afiliasi  
Merupakan kebutuhan karyawan untuk bersosialisasi dengan karyawan lainnya.

### **Variabel *Dependen***

#### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan BKD dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan Mangkunegara, (2009:75) antara lain meliputi :

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Analisa jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi. Tahapan analisis yang dilakukan untuk mencari pemecahan atas permasalahan yang diangkat pada penelitian ini sebagai berikut :

#### 1. Melakukan Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan

untuk pengumpulan data pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintahan Kota Surabaya.

a. Uji Validitas

Alat ukur yang dibuat harus dapat mengukur variabel yang dimaksudkan untuk diukur, bukan variabel lain. Menurut Uyanto (2009) untuk menguji apakah suatu item memiliki validitas isi (*content validity*) dapat dihitung dengan mencari koefisien korelasi antara total skor tiap item dengan total skor tiap aspek atau total skor secara keseluruhan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dapat dikatakan reliable apabila alat ukur tersebut memberikan hasil yang tetap selama variabel yang diukur tidak berubah. Alat ukur yang tidak reliable mungkin tidak valid, sedangkan alat ukur yang valid pasti reliable (Uyanto, 2009).

2. Melakukan Analisis Regresi Linier Berganda/ Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari model analisa jalur pada halaman sebelumnya dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan, (Ghozali, 2013: 175) sebagai berikut :

$$M = b_1 Kp (\text{Kepribadian}) + b_2 Km (\text{Kemampuan}) + e1 (\text{faktor lain}) \quad (1)$$

$$KK = b_1 Kp (\text{Kepribadian}) + b_2 Km (\text{Kemampuan}) + b_3 M (\text{Motivasi}) + e2 (\text{faktor lain}) \quad (2)$$

3. Melakukan Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian model fit (kelayakan model). Model yang digunakan layak jika  $F_{hitung}$  tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika model yang digunakan layak berarti variabel independen secara bersama-sama mampu memprediksi atau menjelaskan variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas, digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan

angka tolerance. Jika  $VIF < 10$  dan angka tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

- c. Uji Heteroskedastisitas, dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan berbagai cara, salah satu cara untuk mengetahuinya digunakan grafik plot (*scatter plot*) antara nilai prediksi variabel tergantug (ZPRED) dengan residual (SRESID).

5. Melakukan Uji Hipotesis/ Uji t (*t-test*)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Kriteria untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$r_{Hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepribadian	X <sub>1.1</sub>	0,847	0,254	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,453		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,317		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,318		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,435		Valid
Kemampuan	X <sub>2.1</sub>	0,769		Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,633		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,261		Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,572		Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,589		Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,769		Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,653		Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,319		Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,572		Valid
Motivasi	Z <sub>1.1</sub>	0,532		Valid
	Z <sub>1.2</sub>	0,791	Valid	
	Z <sub>1.3</sub>	0,816	Valid	
Kinerja karyawan	Y <sub>1.1</sub>	0,777	Valid	
	Y <sub>1.2</sub>	0,613	Valid	
	Y <sub>1.3</sub>	0,385	Valid	
	Y <sub>1.4</sub>	0,568	Valid	
	Y <sub>1.5</sub>	0,624	Valid	

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepribadian (Kp)	0,704	Reliabel
Kemampuan (Km)	0,884	Reliabel
Motivasi (M)	0,838	Reliabel
Kinerja karyawan (KK)	0,800	Reliabel

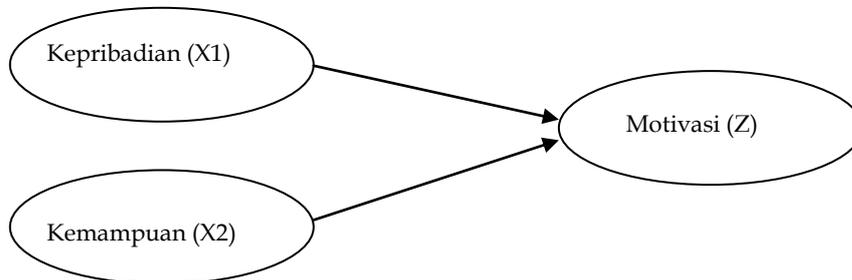
Sumber: Data primer diolah, 2016.

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

## Analisis Jalur (*Path Analysis*)

### 1. Analisis Sub Struktur 1

Analisis sub struktur 1 (satu) akan menguji pengaruh langsung variabel kepribadian dan kemampuan terhadap motivasi. Hubungan sub struktur 1 dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1

Hubungan Sub-Struktur X1 dan X2 Terhadap Z

Sumber: data primer diolah, 2016

## Analisis Regresi Linier Berganda Kepribadian dan Kemampuan terhadap Motivasi

Tabel 3  
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
B			
Konstanta	1,173		
Kepribadian (Kp)	0,358	5,315	0,000
Kemampuan (Km)	0,110	2,893	0,005

Sumber: Data primer diolah, 2016.

$$M = 1,173 + 0,358Kp + 0,110Km + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel 3 diatas memberikan pengertian bahwa:

1.  $b_1$  (nilai koefisien regresi kepribadian) bernilai positif, mempunyai arti apabila kepribadian semakin meningkat, maka motivasi yang dihasilkan semakin meningkat.
2.  $b_2$  (nilai koefisien regresi kemampuan) bernilai positif, mempunyai arti apabila kemampuan semakin meningkat, maka motivasi yang dihasilkan semakin meningkat.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

#### Kepribadian dan Kemampuan terhadap Motivasi

##### a. Uji Statistik F

Tabel 4  
Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
26,424	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 26,424 Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari kepribadian dan

kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu motivasi (Z).

**b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,694. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kuat karena > 0,50. Nilai *R Square* sebesar 0,481 atau 48,1%, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang dapat dijelaskan variabel kepribadian dan kemampuan adalah sebesar 48,1%, sedangkan sisanya 51,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Hasil output uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada lampiran.

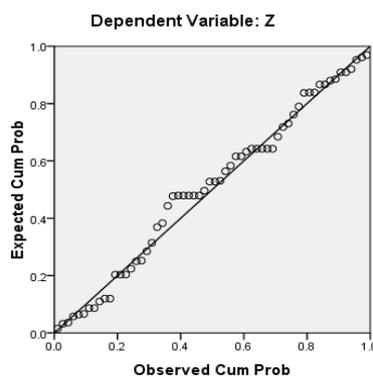
**Uji Asumsi Klasik**

**Kepribadian dan Kemampuan terhadap Motivasi**

**Uji Normalitas**

Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45<sup>0</sup>. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 2**

**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**

Sumber: data primer diolah, 2016

**Tabel 5**

**Hasil Uji Normalitas**

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,853	
Asymp. Signifikansi	0,461	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Hasil grafik plot normal pada gambar 2 dapat diketahui berada di sepanjang garis 45<sup>0</sup>, sedangkan berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,461 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

## Uji Multikolinieritas

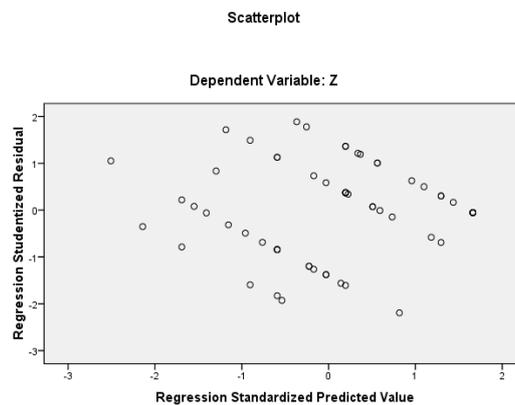
**Tabel 6**  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepribadian (Kp)	0,888	1,126	Non Multikolinieritas
Kemampuan (Km)	0,888	1,126	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 6 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3**  
Gambar Scatterplot

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan gambar 3, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

## Uji Hipotesis

### Kepribadian dan Kemampuan terhadap Motivasi

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 3, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

a. Pengaruh kepribadian terhadap motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk kepribadian adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$  menandakan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepribadian terhadap motivasi diterima.

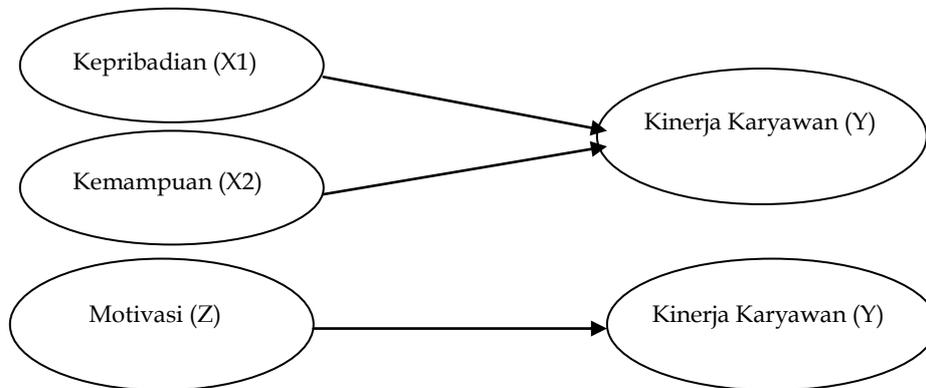
b. Pengaruh kemampuan terhadap motivasi

Hasil perhitungan tabel 3, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kemampuan adalah  $\alpha = 0,005 < 0,05$  menandakan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi. Sehingga  $H_2$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kemampuan terhadap motivasi diterima.

**2 Analisis Sub Struktur 2**

Sub struktur 2 digunakan untuk menguji pengaruh kepribadian (X1) dan kemampuan (X2) secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian sub struktur 2 dapat dilihat pula pada gambar berikut :



**Gambar 4**  
**Hasil Pengujian Sub Struktur 2**

Sumber: data primer diolah, 2016

**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Kepribadian dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel 7**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig
Konstanta	1,354		
Kepribadian (Kp)	0,597	6,167	0,000
Kemampuan (Km)	0,184	3,365	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2016.

$$KK = 1,354 + 0,597Kp + 0,184Km + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1.  $b_1$  (nilai koefisien regresi kepribadian) bernilai positif, mempunyai arti apabila kepribadian semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2.  $b_2$  (nilai koefisien regresi kemampuan) bernilai positif, mempunyai arti apabila kemampuan semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8  
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B			
Konstanta	2.771			
Motivasi(M)	1.348		13.229	.000

Sumber: Data primer diolah, 2016.

$$KK = 2,771 + 1,348M + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada tabel 8 memberikan pengertian bahwa:

- b (nilai koefisien regresi motivasi) bernilai positif, mempunyai arti apabila motivasi meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

#### Kepribadian dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

#### Uji Statistik F

Tabel 9  
Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
35,628	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Dari tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 35,628 Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari kepribadian dan kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,745. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena  $> 0,50$ . Nilai  $R Square$  sebesar 0,556 atau 55,6%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kepribadian dan kemampuan adalah sebesar 55,6%, sedangkan sisanya 44,4% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Hasil output uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada lampiran.

## Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10**  
Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
175,004	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2016.

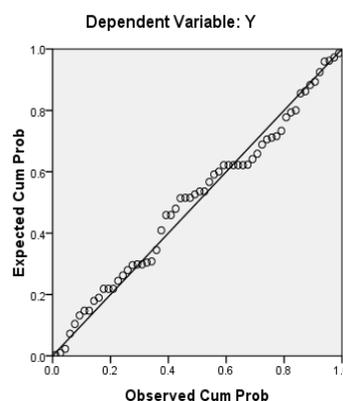
Dari tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 175,004. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel *intervening* yaitu motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,867. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena  $> 0,50$ . Nilai *R Square* sebesar 0,751 atau 75,1%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel motivasi adalah sebesar 75,1%, sedangkan sisanya 24,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Hasil output uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada lampiran.

## Uji Asumsi Klasik Kepribadian dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 5**

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber: data primer diolah, 2016

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,627	
Asymp. Signifikansi	0,827	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Hasil grafik plot normal pada gambar 5 dapat diketahui berada di sepanjang garis  $45^{\circ}$ , sedangkan berdasarkan tabel 11 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,827 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Multikolinieritas

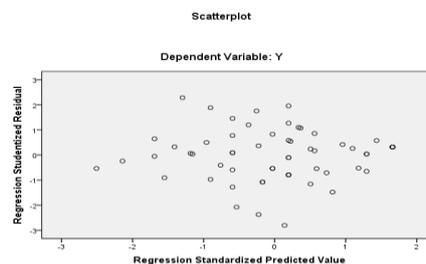
**Tabel 12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepribadian (Kp)	0,888	1,126	Non Multikolinieritas
Kemampuan (Km)	0,888	1,126	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 12 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas



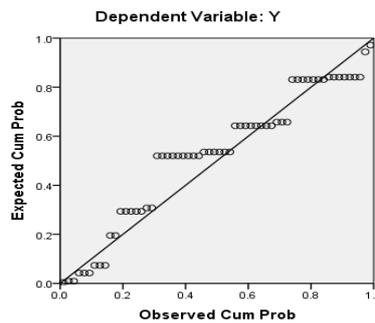
**Gambar 6**  
**Gambar Scatterplot**

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan gambar 6, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

## Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 7

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber: data primer diolah, 2016

Tabel 13

Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	1.705	
Asymp. Signifikansi	.006	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Hasil grafik plot normal pada gambar 7 dapat diketahui berada di sepanjang garis 45<sup>0</sup>, sedangkan berdasarkan tabel 13 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,006 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

## Uji Multikolinieritas

Tabel 14

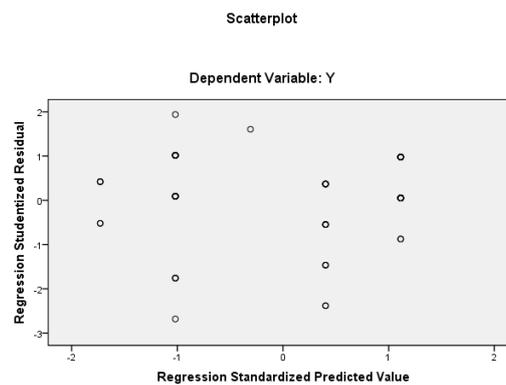
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (M)	1.000	1.000	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 14 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga variabel *intervening* (Z) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 8**  
**Gambar Scatterplot**

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan gambar 8, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

## Uji Hipotesis

### **Kepribadian dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 14, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

a. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 14, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepribadian adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$  menandakan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_3$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan diterima.

b. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan tabel 14, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kemampuan adalah  $\alpha = 0,001 < 0,05$  menandakan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_4$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan diterima.

### **Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 15, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah  $\alpha = 0,000 < 0,05$  menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga  $H_5$  yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

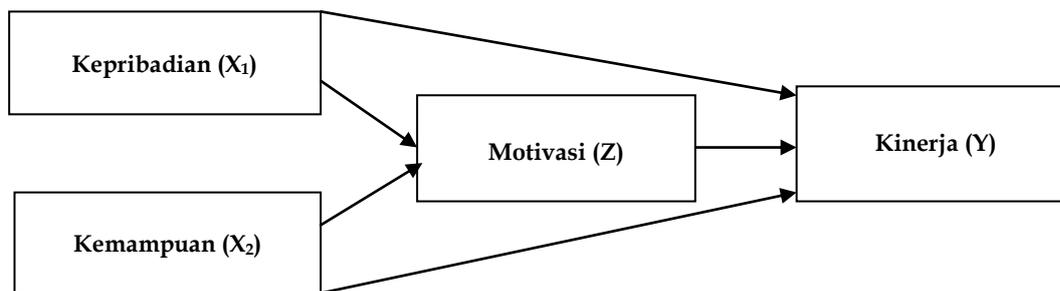
Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada sub struktur 1 dan sub struktur 2, maka dapat diperoleh rangkuman hasil untuk pengujian hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 15**  
**Rangkuman Hasil Koefisien Jalur**

Pengaruh Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 → Z	0,538		0,538
X2 → Z	0,293		0,293
Z → Y	0,867		0,867
X1 → Z → Y	0,578	$0,867 \times 0,578 = 0,501$	$0,578 + 0,501 = 1,079$
X2 → Z → Y	0,315	$0,867 \times 0,315 = 0,273$	$0,315 + 0,273 = 0,588$

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 15 di atas, maka koefisien jalur dapat dilihat pula pada gambar berikut:



**Gambar 9**  
**Hasil Koefisien Jalur**

Sumber: data primer diolah, 2016

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepribadian Terhadap Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, hal ini terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,315 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,965. Koefisien jalur yang dihasilkan pada hubungan ini adalah sebesar 0,538 (Tabel 15). Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian yang semakin baik akan berakibat pada motivasi yang meningkat, berarti adanya kepribadian yang baik memberi kontribusi yang besar dalam penciptaan motivasi.

Allport juga mendefinisikan *personality* sebagai susunan sistem-sistem psikofisik yang dinamis dalam diri individu, yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungan. Sistem psikofisik yang dimaksud Allport meliputi kebiasaan, sikap, nilai, keyakinan, keadaan emosional, dan perasaan.

Tingkat motivasi seseorang sangat tergantung pada kepribadian orang tersebut. Jika orang mempunyai kepribadian yang pendiam, tipe orang pemalu, motivasi mereka akan muncul dari pribadinya itu. Mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan mendapatkan perbedaan ketika bersama orang yang banyak bicara dan berani. Jika seseorang memiliki kepribadian rajin dan giat maka motivasi mereka akan menjadi kuat dan bersemangat, dengan sikap tidak ada yang dapat menghentikan mereka.

### **Pengaruh Kemampuan Terhadap Motivasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi hal ini terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,893 lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel sebesar 1,965. Koefisien jalur yang dihasilkan pada hubungan ini adalah sebesar 0,293 (Tabel 15). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang tinggi akan berakibat pada motivasi yang meningkat, berarti adanya kemampuan yang baik memberi kontribusi yang besar dalam penciptaan motivasi.

Kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (faktor intrinsik) dan faktor yang dari luar diri (faktor ekstrinsik). Motivasi menggerakkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Davis (1985:484) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi**

Penelitian ini menemukan bahwa kepribadian memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi. Hal ini berarti baik buruknya kepribadian yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan motivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 6,167 lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel sebesar 1,965. Besarnya pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 0,501 (Tabel 15). Pengaruh ini lebih kecil apabila dibandingkan dengan pengaruh langsung kepribadian terhadap kinerja karyawan sebesar 0,578 (Tabel 15).

Sesuai dalam diagram kinerja menurut teori Colquitt (2009) yang menjelaskan bahwa kinerja (*job performance*) dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*). Dengan demikian dapat diartikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui peningkatan faktor motivasi seseorang dalam bekerja di organisasinya. Dapat disimpulkan dengan adanya kepribadian yang baik, stabil dan bertanggung jawab serta motivasi yang tinggi maka dapat memicu peningkatan kinerja sehingga pencapaian hasil kerja karyawan terpenuhi.

### **Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi**

Penelitian ini menemukan bahwa kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi. Hal ini berarti tingginya tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan motivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,365 lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel sebesar 1,965. Besarnya pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah sebesar 0,273 (Tabel 15). Pengaruh ini lebih kecil apabila dibandingkan dengan pengaruh langsung kemampuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,315 (Tabel 15).

Dalam diagram kinerja menurut teori Colquitt (2009) menjelaskan bahwa kinerja (*job performance*) dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*). Dengan demikian dapat diartikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui peningkatan

faktor motivasi seseorang dalam bekerja di organisasinya. Kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha lebih besar dari pada karyawan yang berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dapat disimpulkan dengan adanya kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas ditambah motivasi diri yang tinggi untuk bekerja maka kinerja karyawan meningkat dengan prestasi yang dihasilkan serta tercapainya tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 13,229 lebih besar dari pada nilai  $t$  tabel sebesar 1,965.

Hasil kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap karyawan dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula. Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2001 : 67-68) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepribadian adalah karakteristik atau sifat yang termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang maupun dorongan sehingga memotivasi seseorang atau karyawan dan memberi semangat serta nilai yang baik dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan.
2. Hasil pengujian kedua menunjukkan kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kepribadian yang baik, stabil dan bertanggung jawab maka dapat memicu peningkatan kinerja sehingga pencapaian hasil kerja karyawan terpenuhi.
3. Hasil pengujian ketiga menunjukkan kemampuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kemampuan individu yang dimiliki akan meningkatkan motivasi diri untuk berkembang dan lebih inovatif.
4. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan kemampuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan tujuan organisasi dapat dicapai dengan meraih prestasi sehingga dapat dinilai kinerja karyawan meningkat.
5. Hasil pengujian terakhir menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jika pengaruh

yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula sehingga dapat disimpulkan dengan motivasi tinggi maka akan memicu tingkat kinerja seseorang.

### Saran

Saran yang bisa diberikan untuk kemajuan perusahaan berhubungan dengan peningkatan kinerja adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian faktor kepribadian dan kemampuan mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sehingga faktor ini bisa digunakan untuk strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendapatkan data berupa wawancara responden penelitian agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata dan bisa keluar dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mungkin terlalu sempit atau kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas daerah survei, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.

### DAFTAR PUSTAKA

- Clelland, M.D.C. 1987. *Human Motivation*. Cambridge University. New York.
- Colquitt, J.A., J.A Lepine dan M.J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Irwin: New York.
- Davis, K. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I. Edisi 7. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I., 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Herman, V.GT. 2013. Teknik Pengambilan Sampel dalam Metodologi Penelitian. [gerrytri.blogspot.co.id/2013/06/teknik-pengambilan-sampel-dalam.html?m=1](http://gerrytri.blogspot.co.id/2013/06/teknik-pengambilan-sampel-dalam.html?m=1). 31 Januari 2016. (12.15)
- Kartono, K dan Gulo, D. 2000. *Kamus Psikologi*. Pionir Jaya. Bandung.
- Kreitner, R. dan Kinicki. 2014. *Organizational Behavior*. 5th Edition. McGraw-Hill: Boston.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbin, S.P. dan T.A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Robert, L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Cetakan kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sjarkawim. 2006. Pengertian Kepribadian (Personality). <http://belajarpsikologi.com/pengertian-kepribadian/>. 31 Januari 2016. (12.15)
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sule, E.T. dan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media. Jakarta.
- Uyanto, S.S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.