
Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka

Ade Sobariah Hasanah
Staf Pengajar STIE STMY Majalengka
ade.sobariah85@gmail.com

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan yang rendah merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja, karena akan berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. Metode yang digunakan adalah survey. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka yang berjumlah 41 orang, karena jumlah yang relatif sedikit, maka seluruh populasi akan diteliti sehingga merupakan penelitian sensus. Teknik analisis data menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 26,9%. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 12,5%. Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 62,2%. Dalam meningkatkan kemampuan terhadap produktivitas kerja, karyawan harus dapat memaksimalkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya meliputi pendidikan, pengalaman, pelatihan dan kecakapan karyawan. Untuk meningkatkan motivasi terhadap produktivitas kerja, dapat dilakukan dengan cara pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

Kata Kunci: *Kemampuan, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Karyawan suatu perusahaan akan bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang atau jasa apabila mereka mempunyai kemampuan, minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja, minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila institusi selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas, semangat kerja, dan kemampuan karyawan dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya dan berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Kemampuan dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Besar kecilnya kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan mereka. Dari data pra penelitian yang telah lakukan penulis di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka, penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, dan pulang terlalu awal. Kurangnya program pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja untuk karyawan, menyebabkan kurangnya keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas kerjanya tidak maksimal. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. 3) untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menggambarkan kesanggupan seseorang dalam melakukan sesuatu. Menurut Robbins dan Judge (2009: 57) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sutermeister dalam Riduwan (2010: 258) mengatakan bahwa kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan

produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang.

Supriadi dalam Riduwan (2010: 251) menyatakan bahwa “setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda”. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik penting dimiliki untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Seseorang yang memiliki kemampuan akan memiliki rasa ingin tahu yang dimanfaatkan semaksimal mungkin, mau bekerja keras, berani mengambil keputusan, pengetahuan dan kecakapan intelektualnya dimanfaatkan semaksimal mungkin.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Menurut Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Menurut Hasibuan (2009:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari pendapat para ahli tersebut penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang menjelaskan perilaku seseorang yang dirancang untuk mencapai tujuan.

Konsep motivasi menurut Abraham Maslow dalam Rivai (2006:47) mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu: 1). Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*). 2) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*) 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) 4). Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (*Esteem Needs*). 5) Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (*Self Actualization Needs*). Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Usahakanlah mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan. Dengan demikian akan mampu membuat karyawan berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

2.3. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mengandung falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2008: 28) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Handoko (2010: 88) mengatakan bahwa produktivitas merupakan nisbah atau ratio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input). Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh manfaat yang sebesar-

besarnya dari sarana dan prasarana yang digunakan untuk menghasilkan *output*/hasil kerja yang optimal.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya yaitu unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

2.4. Hipotesis

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.
3. Kemampuan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka.

III. METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. Banyaknya subjek penelitian adalah 41 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian berupa angket, dan terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah sampel-sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak, yakni menggunakan uji asumsi klasik terdiri dari uji *normalitas*, uji *multikolinearitas*, uji *autokorelasi*, uji *linearitas*, dan uji *heterokedastisitas*. Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, maka dilanjutkan pada analisa data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS versi 23, dan untuk memudahkan uji hipotesis maka struktur hubungan antar variabel dijabarkan dalam sub struktur hubungan variabel penelitian yaitu menggambarkan pengaruh kemampuan, motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil pengujian korelasi, regresi dan uji hipotesis dengan menggunakan *software* SPSS versi 23.

Tabel 1. Correlations

Correlations				
		Kemampuan	Motivasi	Produktivitas Kerja
Kemampuan	Pearson Correlation	1	,619**	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	41	41	41
Motivasi	Pearson Correlation	,619**	1	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	41	41	41
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,738**	,675**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,602	3,884
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Tabel 3. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	942,576	2	471,288	31,242	,000 ^b
	Residual	573,229	38	15,085		
	Total	1515,805	40			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

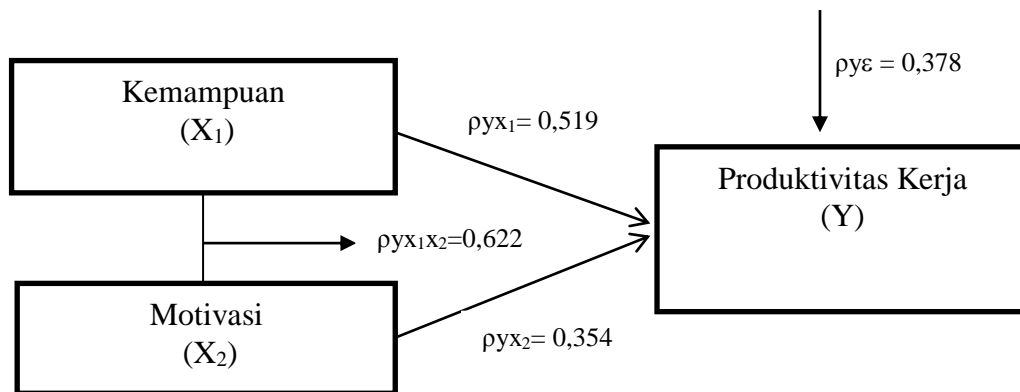
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Tabel 4. Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,141	7,132		-,160	,874
	Kemampuan	,847	,207	,519	4,088	,000
	Motivasi	,305	,109	,354	2,787	,008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Diagram jalur hasil penelitian dijelaskan dalam gambar berikut:



Gambar 1
Struktur Hubungan Kausal X_1 , X_2 , terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka memberikan informasi secara ringkas dan objektif pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Jalur Kemampuan(X_1); Motivasi (X_2); Produktivitas Kerja(Y)

Variabel	Kontribusi		Kontribusi Bersama
	Langsung	Tidak Langsung	
$X_1 \rightarrow Y$	0,519	-	0,519
$X_2 \rightarrow Y$	0,354	-	0,354
$X_1 X_2 \rightarrow Y$	0,622	-	0,622 atau 62,2%
ϵ	0,211	-	0,211
X_1 dan X_2	-	-	0,619 atau 61,9%

Sumber: hasil pengolahan peneliti

Berdasarkan pada Tabel 5 diatas, maka hasil penelitian secara objektif bahwa:

- Kontribusi kemampuan (X_1) yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja (Y) sebesar $(0,519)^2 = 0,269$ atau 26,9%
- Kontribusi motivasi (X_2) yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja (Y) sebesar $(0,354)^2 = 0,125$ atau 12,5%
- Kontribusi kemampuan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja (Y) sebesar $0,622 = 62,2\%$. Sisanya sebesar $0,378 = 37,8\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

V. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan pada uji hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan karyawan menunjukkan suatu kecakapan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas kewajibannya di perusahaan dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kemampuan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan modal dasar yang dapat menunjang untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut. Peningkatan kemampuan karyawan dapat berupa pendidikan, tambahan pengalaman, dan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nasution, Mulia Raja (2015: 99) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan yang dipandang dapat meningkatkan produktivitas, maka perusahaan harus berusaha agar karyawan yang ada di perusahaan dapat selalu menjaga dan meningkatkan motivasi kerjanya yaitu dengan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamali, Arif Yusuf (2013: 8) yang mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada uji hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan dan motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Triasmoro, Debby (2012: 4) yang menjelaskan bahwa kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kemampuan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya rendahnya tingkat kemampuan rendah pula tingkat produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya rendahnya tingkat motivasi rendah pula tingkat produktivitas kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kemampuan dan motivasi maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya rendahnya tingkat kemampuan dan motivasi rendah pula tingkat produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, Arif Yusuf. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Pt X Bandung*. Journal The WINNERS , Vol. 14 No. 2.
- Hamzah B. Uno, M. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM .
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Raja Mulia. (2015). *Pengaruh Kemampuan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada badan Penganggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mandailing Natal*. {Online}. Tersedia: <http://repository.ut.ac.id> . [12 April 2015]
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior. 13 Three. Edition*. USA: Pearson International Edition, Prentice –Hall
- Triasmoro, Debby (2012). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja pegawai Terhadap Produktifitas Kerja (Studi Kasusdi Bappeda Kabupaten Kediri)*. Vol. 1, Nomor 2.