

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero)  
CABANG MALANG DISTRIBUSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**SULASTRI  
NIM: 11510003**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2015**

## ABSTRACT

An organization must have the human resources (HR) or the more we know as the employees. In the course of an employee self-motivated and ability to work. Thus the motivation and ability to work closely interrelated, because with the motivation and work ability possessed the employee can perform the job well. Employees who are satisfied with the work obtained will be motivated to improve performance.

This research was conducted at PT PLN Persero Distribution Branch Malang in East Java. This study aims to determine the effect of motivation and ability to work towards satisfaction and performance of employees of PT. PLN (Persero) Distribution Branch Malang in East Java. This study uses quantitative research methods. By using the quantitative method Path Analysis (Path Analysis).

It can be known that the motivation, ability to work, job satisfaction have a significant effect on the performance of employees of PT PLN (Persero) Malang, East Java Distribution Branch. Based on that path, known direct correlation coefficients greater than the coefficient of correlation is not direct, in conclusion the actual relations is direct, the motivation and ability to work directly affects the performance of employees of PT PLN (Persero) Branch Malang, East Java Distribution.

**Keywords: Motivation, Ability Work, job satisfaction, and Performance**

PUSAT PERPUSTAKAAN

## ABSTRAK

Suatu organisasi tentunya memiliki sumber daya manusia (SDM) atau yang lebih kita ketahui dengan sebutan karyawan. Didalam diri seorang karyawan tentunya ada motivasi dan kemampuan kerja. Dengan demikian motivasi dan kemampuan kerja saling berhubungan erat, karena dengan adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki maka seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini dilakukan di PT PLN Persero Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Malang Ditribusi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan metode kuantitatifnya menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Dapat diketahui bahwa motivasi, kemampuan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Berdasarkan koefisien jalur, diketahui koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung, yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

PUSAT PERPUSTAKAAN

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki sumber daya manusia (SDM) atau yang lebih kita ketahui dengan sebutan karyawan. Didalam diri seorang karyawan tentunya ada motivasi dan kemampuan kerja. Dengan adanya motivasi dan kemampuan kerja akan muncul kepuasan kerja dan kinerja yang baik. Dengan demikian motivasi dan kemampuan kerja saling berhubungan erat, karena dengan adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki maka seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Menurut Griffin *dalam* Sule dan Saefullah (2005:235), Pegawai atau karyawan yang cakap adalah pegawai yang memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berhubungan pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Sinambela (2012:255).

Menurut Rivai (2006:309), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Nurdiana (2008:203), Islam menganjurkan manusia untuk melakukan sesuatu dengan prestasi yang baik, bukan hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga terbaik bagi orang lain. Seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara :

1. Memperkuat iman
2. Menggali kemampuan (*ability*)
3. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Beberapa hasil penelitian tentang motivasi dan kemampuan kerja antara lain yang dilakukan Nugroho, dkk (2008) dalam jurnalnya meneliti tentang pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan

menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai hasil yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja auditor, dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh terhadap kinerja auditor (tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening).

Berdasarkan data yang didapatkan di bawah ini, jika kita melihat perkembangannya, Noe (1979) dalam Astura (2011:34) menjelaskan bahwa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja menimbulkan frustrasi, tingginya tingkat absensi dan perputaran karyawan, menurunnya kesehatan mental dan fisik, dan konflik intra-organisasional. Ketidakpuasan juga menimbulkan dampaknya menurunnya kinerja yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya menurunkan prestasi kerja.

Hal ini dapat terjadi pada semua organisasi, salah satunya pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Cabang Malang Jawa Timur yang merupakan lembaga BUMN. Dimana PT PLN (PERSERO) Distribusi Cabang Malang Jawa Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, yang salah satu tugas pokoknya memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Tentunya kontribusi motivasi dan kemampuan kerja sangat dibutuhkan, sehingga dapat memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat. Dengan demikian kepuasan kerja dan kinerja akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut dalam hal motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, dengan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (*path analysis*) sebagai alat untuk menganalisis penelitian ini. Oleh karena itu peneliti mengambil judul "***Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur***".

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur serta untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur melalui variabel kepuasan kerja.

## **Hipotesis dalam penelitian**

### **Pengembangan Hipotesis 1**

$H_0$  : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

$H_a$  : Diduga ada pengaruh antara motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur.

### **Pengembangan Hipotesis 2**

$H_0$  : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur melalui variabel kepuasan kerja.

$H_a$  : Diduga ada pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur melalui variabel kepuasan kerja.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* berusaha menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian, hubungan sebab-akibat harus tampak nyata. Sukandarrumi (2004:105). Lokasi dalam penelitian ini adalah di PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN PERSERO Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Teknik pengumpulan data salah satunya dengan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (1999:135), kuesioner (angket)

adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan analisis datanya menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008: 115), teknik analisis jalur ini digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur. Misalnya antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$  serta dampaknya terhadap  $Z$ . Analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Analisis data dilakukan dengan 5 (lima) tahap yaitu merumuskan hipotesis dan persamaan struktural, pengujian koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi, pengujian koefisien jalur secara simultan (keseluruhan), pengujian koefisien jalur secara individu, dan yang terakhir meringkas dan menyimpulkan.

#### **Hasil dan Pembahasan**

Dapat diketahui hasil dari hipotesis pertama, menunjukkan nilai  $F$  sebesar 193,622 dengan nilai sig sebesar 0,000, karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya koefisien jalur adalah signifikan. Jadi, motivasi ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Z$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) yaitu dengan besar pengaruh sebesar 0,940 (94%). Sedangkan 6% sisanya merupakan kontribusi selain dari variabel tersebut.

Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan sebagaimana hipotesis pertama. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi, kemampuan kerja, serta kepuasan kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis kedua digunakan koefisien jalur, dengan mengetahui pengaruh secara langsung antara antara motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dan pengaruh secara tidak langsung antara motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui

kepuasan kerja ( $Z$ ), maka dilakukan dekomposisi struktur, yaitu mengalikan koefisien jalur sub-struktur 1 dengan sub-struktur 2.

Hasil analisis jalur pada hipotesis kedua dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat berpengaruh tidak langsung dari motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Besar pengaruh langsung yaitu 0,271 dan 0,356 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung berdasarkan hasil perkalian yaitu 0,226 dan 0,135. Berdasarkan perbandingan besar pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,271 > 0,226$  dan  $0,356 > 0,135$ . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung, yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja karyawan maka karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja meskipun tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan motivasi, kemampuan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Yang artinya bahwa motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur sangatlah tinggi sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan juga baik. Dan berdasarkan koefisien jalur diketahui koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung, yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja karyawan maka karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja meskipun tidak melalui melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi pihak PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur, bahwa motivasi dan kemampuan kerja ditempat kerja dapat dijadikan sumber keunggulan bersaing yang dapat meningkatkan hasil kinerja. Pimpinan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia. khususnya tentang motivasi dan kemampuan kerja dengan model persamaan tiga jalur atau dengan tema yang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim dan Terjemah

Astura, Yuanita Minarni. 2011. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Tesis tidak dipublikasikan

Lawler, Edward E. 1983. Seri Manajemen No. 75: Sistem Imbalan dan Pengembangan Organisasi. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Nugroho, Lili, Eka. 2008. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional terhadap Kinerja Auditor melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol XIV, No 2, September 2008:107-122.

Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadits-Hadis Ekonomi*. Malang : UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)

Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Anlysis (Analisis Jalur)*. Bandung. CV Alfabeta.

Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Sukandarrumidi. 2004. *Metodelogi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.