

# **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer (AO) (Studi pada PT BPR Berkah Pakto)**

**Niki Rahmawati**  
STIE PGRI Dewantara  
Email : [nr.wati.nr@gmail.com](mailto:nr.wati.nr@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan AO pada PT. BPR Berkah Pakto. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan angket. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Account Officer (AO), berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya semakin tinggi Kemampuan Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan AO PT. BPR Berkah Pakto. Selanjutnya, bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan AO PT. BPR Berkah Pakto.

**Kata kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **Abstract**

*The purpose of this research to know which is the work ability and motivation effect the performance of accounting officer (ao) employees for PT. BPR Berkah Pakto. The method of data collection in this research by observation, interview, documentation, and questionnaire. The population that used in the research is account officer (ao) employee as many as 40 peoples. The techniques of sampling used the method of saturated sampling. The techniques analysis of data is the analysis of regression linear double. The conclusion of this research is the work ability can effect positive and significant for performance of employees that it means the higher ability of work the higher employees performance. Then the motivation of work can effect positive and significant for employees performance. It means the higher motivation of work the higher employees performance of PT BPR Berkah Pakto.*

**Key Word : Work Ability, Motivation, Employee Performance**

## **A. PENDAHULUAN**

Pada saat ini era globalisasi telah bergulir. Hingga sekarang memasuki era globalisasi dan revolusi industry 4.0. Yang mana tantangan yang dihadapi pada era globalisasi saat ini ialah banyaknya persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, dan perusahaan yang mampu menghadapinya ialah perusahaan yang berdayasaing (kompetitif), efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat bertahan dan mencapai tujuannya.

Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan harus mengelola sumber daya dengan baik termasuk sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Edy Sutrisno (2009) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi, berperan aktif ialah kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Adapun kinerja menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya kinerja karyawan, karena memengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Sehingga apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan dicapai dengan mudah.

Begitupun pada PT Bank Pengkreditan Rakyat Berkah Pakto Kandangan, Kediri, dimana peneliti melakukan penelitian. PT BPR Berkah Pakto adalah sebuah lembaga jasa keuangan, yang memudahkan dalam penguatan permodalan ekonomi masyarakat dan pelaku usaha. Produk utama lembaga ini adalah pemberian jasa perkreditan, deposito, dan tabungan. Agar perusahaan ini bisa mencapai tujuannya maka perusahaan berusaha memaksimalkan produk-produk tersebut dengan cara meningkatkan kinerja karyawan, termasuk pada karyawan Account Officer (AO). Tugas pokok karyawan AO adalah mempromosikan dan memasarkan produk-produk PT BPR Berkah Pakto. Karyawan AO dituntut untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Selain itu kualitas, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab kerja karyawan AO juga dipertimbangkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan AO salah satunya dilihat dari hasil pencairan kredit baru. Karyawan yang bisa mencapai target akan diberikan fee, sedangkan karyawan yang tidak bisa mencapai target tidak mendapat fee dengan maksimal. Hal tersebut dilakukan oleh PT BPR Berkah Pakto agar karyawan terdorong untuk mencapai target yang ditetapkan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Selain itu PT BPR Berkah Pakto memberikan kesempatan pada karyawan AO yang tidak bisa mencapai target, diberikan waktu untuk memenuhinya pada bulan selanjutnya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan AO, adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan karena karyawan salah sasaran marketing, yang seharusnya karyawan AO mempromosikan kredit pada masyarakat yang membutuhkan dana untuk investasi. Namun kenyataannya karyawan AO memasarkannya pada masyarakat yang tidak membutuhkannya. Sehingga karyawan tidak menghasilkan kredit, yang mana berakibat pada tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan kurangnya kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, khususnya terkait tentang sasaran marketing. Menurut Stephen P Robbins (2016) bahwa kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mempunyai kemampuan ia akan paham dengan apa yang akan dikerjakan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu kurang adanya motivasi dalam diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Secara konseptual menurut Kasmir (2016) bahwa motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan, dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebagaimana wawancara peneliti dengan karyawan AO, bahwa karyawan cenderung menunggu nasabah dari pada mereka proaktif menjemput nasabah, bahkan bisa dikatakan karyawan malas dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang malas melaksanakan pekerjaan, menunjukkan kurang adanya kemauan menggunakan akal dan kreatifitasnya dalam bekerja. Adapun perusahaan telah membekali brosur dan kartu nama pada karyawan sehingga akan memudahkan karyawan dalam mencari nasabah.

Dari penjelasan diatas bahwa kinerja karyawan AO PT BPR Berkah Pakto dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Maka diambil penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer (AO) PT BPR Berkah Pakto”.

## 1. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini terletak pada variabel kemampuan kerja yaitu dimensi kemampuan fisik beserta indikatornya, karena tidak sesuai dengan unit analisis obyek penelitian. Maka yang digunakan pada penelitian ini adalah dimensi kemampuan intelektual dan indikatornya.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Kinerja

Secara teoritis Anwar Prabu Mangkunegara (2017) menyatakan, bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Di sisi lain Hasibuan (2002) berpendapat, bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas dasar kecakapan, usaha dan kesempatan. Artinya kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku dan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta standar dan kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode waktu yang ditetapkan. Adapun factor yang dapat mempengaruhi kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) adalah faktor Kemampuan (*Ablity*) dan faktor Motivasi (*Motivation*).

### 2. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), Kinerja Karyawan dapat dilihat berdasarkan indicator sebagai berikut ,yaitu : 1.Kualitas, 2.Kuantitas, 3.Pelaksanaan Tugas, 4.Tanggung Jawab

### 3. Pengertian Kemampuan

Kemampuan kerja merupakan hal yang harus dimiliki karyawan, dengan kemampuan karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya. Apabila karyawan mampu untuk mengerjakan pekerjaannya maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) bahwa secara psikologis kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*).

Sementara menurut Stephen P. Robbins (2016) Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan, keseluruhan esesensinya dibangun oleh dua set faktor, yaitu : intelektual dan fisik. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki karyawan menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi dan mengerjakan setiap tugas dilingkungan pekerjaan. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Sementara itu factor fisik sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2016), bahwa kemampuan fisik (*physical ability*) adalah kapasitas untuk melakukan tugas yang

menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik yang sama. Meskipun perubahan alami pekerjaan menyebabkan kemampuan intelektual semakin meningkat untuk banyak pekerjaan, kemampuan fisik telah dan akan tetap bernilai.

#### **4. Dimensi dan Indikator Kemampuan**

Menurut Stephen P. Robbins (2016) kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Berikut merupakan indikator dari dimensi kemampuan intelektual dan dimensi kemampuan fisik:

- 1) Dimensi Kemampuan Intelektual, dengan indikator : 1.Kecerdasan Numerik, 2.Komprehensi Verbal, 3.Kecepatan Perseptual, 4.Penalaran Induktif, 5.Penalaran Deduktif, 5.Visualisasi Ruang, 6.Ingatan
- 2) Dimensi Kemampuan Fisik, dengan indikator : 1.Kekuatan Dinamis, 2.Kekuatan Tubuh, 2.Kekuatan Statis, 3.Kekuatan Eksplosif, 4.Fleksibilitas Memanjang, 4.Fleksibilitas Dinamis, 5.Koordinasi Tubuh, 6.Keseimbangan, 7.Stamina

#### **5. Pengertian Motivasi**

Sondang P. Siagian (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Robert L. Mathis (2006) berpendapat bahwa Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Karyawan akan melakukan pekerjaannya apabila karyawan mempunyai motivasi dalam dirinya. Sedangkan Kasmir (2016), berpendapat, bahwa motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri atau dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Dengan demikian bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah dorongan pada seseorang karyawan yang membuat orang tersebut bergerak untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif, dan mau berkerjasama untuk mencapai kepuasan.

#### **6. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah: 1.Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, 2.Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 3.Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 4.Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, 5.Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, 6.Mengefektifkan pengadaan karyawan, 7.Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 8.Menciptakan kreatifitas dan partisipasi karyawan, 9.Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 10.Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

#### **7. Indikator Motivasi**

Menurut Siagian P. Sondang (2008), bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut : 1.Daya pendorong, 2.Kemauan, 3.Kerelaan, 4.Membentuk keahlian, 5.Membentuk keterampilan 6.Tanggungjawab, 7.Kewajiban 8.Tujuan.

#### **8. Hipotesis**

H1 : Semakin tinggi Kemampuan Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

H2 : Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini termasuk penelitian verifikatif, Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Kemampuan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert. Untuk metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, serta angket. Penelitian ini menggunakan metode analisis dekskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan rumus regresi linier berganda karena variable bebasnya lebih dari satu. Dan menggunakan uji hipotesis yaitu uji t dan koefisien determinasi  $R^2$ . Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Account Officer (AO) pada PT BPR Berkah Pakto Kandangan, Kediri dengan jumlah 40 karyawan AO. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu 40 karyawan AO. cara mengolah data dengan menggunakan uji validasi dan uji realibilitas,serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Peneliti menyertakan lembar identitas diri responden disetiap rangkap kuesioner yang terdiri dari : jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner di PT BPR Berkah Pakto. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Adapun hasil karakteristik responden yang diperoleh peneliti dari lapangan disajikan sebagai berikut :

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian SDM PT BPR Berkah Pakto, bahwa seluruh karyawan AO laki-laki dikarenakan pekerjaan karyawan AO ialah langsung turun ke lapangan atau keluar kantor sehingga membutuhkan tenaga kerja laki-laki. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa rata-rata atau tingkat pengalaman dalam bekerja pada PT BPR Berkah Pakto pada karyawan AO yaitu antara 1-5 tahun atau sebesar 58% sebanyak 23 orang, dan masa kerja karyawan yang diatas 5 tahun sebesar 42% atau sebanyak 17 orang. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan atau tingkat turnover perusahaan yang tinggi. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa seluruh responden berpendidikan SLTA. Berdasarkan wawancara peneliti dengan bagian SDM PT BPR Berkah Pakto bahwa standar pendidikan yang dibutuhkan oleh PT BPR Berkah Pakto tepatnya pada karyawan Account Officer (AO) adalah lulusan SLTA.

Selanjutnya hasil analisis data Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan menghasilkan skor rerata 3.32 dengan predikat "*tinggi*", artinya karyawan AO menganggap bahwa kinerjanya berada pada posisi "*tinggi*", skor tersebut berdasarkan perhitungan nilai mean atau rata-rata masing-masing item yang berada pada interval 3.4 – 4.2 kecuali item pernyataan Y2 (kuantitas), yang menurut responden berada pada posisi "*cukup*". Selanjutnya distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel *kemampuan kerja* diatas dapat diketahui bahwa skor rerata sebesar 3,35 yang berada pada interval >2,6 - 3,4 atau dengan predikat

“cukup”. Hasil ini menunjukkan bahwa Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan AO memiliki kemampuan yang “cukup” untuk dapat melaksanakan pekerjaan. Dan berikutnya distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel *motivasi kerja* menunjukkan bahwa skor rata-rata sebesar 3,30 dengan predikat “cukup”. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan AO memiliki motivasi yang “cukup” dalam melaksanakan pekerjaan, skor tersebut berdasarkan perhitungan nilai mean atau rata – rata dari masing-masing item yang berada pada interval 2.6 – 3.4. kecuali pada item pernyataan X2.1 (daya pendorong) yang menurut responden “tinggi”, artinya karyawan memiliki daya pendorong yang “tinggi”.

Dan untuk hasil persamaan regresi dengan nilai consta 3.774, dan nilai dari variabel kemampuan 0,245, dan variabel motivasi 0,270, menunjukan bahwa “Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan” memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh “Kemampuan Dan Motivasi, atau dengan kata lain, melalui peningkatan dua faktor tersebut maka kinerja Karyawan dapat semakin meningkat, terbukti dengan benar, positif dan signifikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,705 artinya “Kinerja Karyawan” pada PT. BPR Berkah Pakto berdasarkan hasil analisis ini 70,5% dipengaruhi oleh faktor “Kemampuan Kerja” dan “Motivasi Kerja”. Dengan demikian sisanya, yaitu sebesar 39,5 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain : pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, dilihat dari pendapat karyawan berdasarkan angket yang peneliti kumpulkan menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPR Berkah Pakto. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki karyawan yaitu antara lain kecerdasan numeric, koprehensi verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan yang dianggap cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut karyawan, Kemampuan Karyawan yang cukup dapat dilihat dari kemampuan intelektual karyawan yang mencakup komprehensi verbal, yang mana karyawan paham dengan apa yang dibaca dan didengar. Sehingga karyawan dengan sebaik mungkin memahami tugas sesuai kebijakan atau prosedur yang perusahaan tetapkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kelemahannya terletak pada kemampuan berfikir Karyawan secara logis”. yang hanya pada tingkat “cukup”. Jadi dengan tingkat kemampuan yang cukup ternyata karyawan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Apabila tingkat kemampuan karyawan ditingkatkan, maka kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis, dilihat dari pendapat karyawan berdasarkan angket yang peneliti kumpulkan menunjukkan bahwa motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT BPR Berkah Pakto. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan yaitu antara lain daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk ketrampilan, kewajiban dan tujuan yang dimiliki karyawan dianggap cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, menurut pendapat karyawan motivasi kerja mereka hanya dianggap “cukup”, buktinya mereka berpendapat bahwa Karyawan

merasa terdorong dan bersemangat sekali dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan. Kelemahannya, menurut mereka terletak pada kurangnya atau belum tingginya kemauan karyawan untuk mengembangkan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja yang dimiliki karyawan ditingkatkan maka tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya.

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membuktikan, bahwa Kemampuan Kerja karyawan AO PT BPR Berkah Pakto termasuk kedalam kategori cukup, kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada bagian AO PT BPR Berkah Pakto. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki karyawan AO PT BPR Berkah Pakto termasuk cukup. Artinya meningkatnya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan AO PT BPR Berkah Pakto. Hasil penelitian ini membuktikan, bahwa Motivasi Kerja karyawan AO PT BPR Berkah Pakto termasuk kedalam kategori cukup, Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja Kinerja Karyawan pada bagian AO PT BPR Berkah Pakto. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan AO PT BPR Berkah Pakto termasuk cukup. Artinya meningkatnya motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan AO PT BPR Berkah Pakto.

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dalam penelitian ini peneliti memberikan saran pada pihak PT BPR Berkah Pakto perlu untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, terutama pada penalaran deduktif karyawan, yang mana pihak perusahaan hendaknya memberikan bimbingan secara teknis atau pelatihan agar karyawan mampu berfikir secara logis dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya pihak PT BPR Berkah Pakto perlu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, terutama tentang membentukkan ketrampilan pada karyawan. Perusahaan hendaknya berorientasi pada terbentuknya keahlian karyawan dalam bekerja, melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan agar karyawan memiliki kemauan untuk mengembangkan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dilihat dari kinerjanya, kemampuan Karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan belum maksimal, oleh karena itu perusahaan sedapat mungkin meningkatkan fungsi control atau pengendalian serta memberikan penghargaan kepada yang berprestasi dan menjatuhkan sanksi yang tepat kepada yang tidak mampu memenuhi target. Dan Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain kedua faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain : pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Permada Media Group.