

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)

Kiki Rindy Arini
Mochammad Djudi Mukzam
Ika Ruhana
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Email : kikirindy@yahoo.co.id

Abstract

The goal in this study to determine a general overview of the work ability, work motivation and employees performance, in addition to knowing about the effect of work ability and work motivation partially and simultaneously on employee performance. Research using explanatory research with a quantitative approach and data collection through a questionnaire. The sample used by 65 employees remain at the company. Analysis of the data used is descriptive analysis method and inferential analysis by observing the classical assumption test and multiple linear analysis. The results show that the employability and motivation affect the performance of employees is 30.7%. While the remaining 69.3% variable employee performance will be affected by variables lainseperti: wages, job security, working conditions, achievements, training, work experience and others. Advice given to the company was able to improve workability company employees through the training given to employees who need and improve working relationships between employees by providing task group

Keyword : Work Ability, Work Motivation, Employees Performance

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran umum mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, selain itu untuk mengetahui tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 65 pegawai tetap pada perusahaan. Analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan memperhatikan uji asumsi klasik dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Sedangkan sisanya 69,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lainseperti : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain. Saran yang diberikan kepada perusahaan adalah perusahaan bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan dan meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dengan cara pemberian tugas secara kelompok

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan

sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik.

Pengelola SDM yang baik perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan Sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan ketrampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat

membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik

Motivasi dari perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Saat karyawan memiliki kemampuan yang rendah, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang khusus dibandingkan dengan karyawan lainnya. Sehingga kemampuan dan motivasi memiliki keterkaitan dalam kegiatan perusahaan.

Obyek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru yang merupakan perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang perkebunan khususnya tentang produksi gula. Gula menjadi salah satu kebutuhan pokok bagi masyarakat yang biasanya digunakan untuk tambahan bumbu penyedap, pemanis dan lain-lain. Pembangunan perusahaan di Jombang bermanfaat untuk mempermudah jalur distribusi gula, agar masyarakat tidak kehabisan persediaan gula. Selain itu, perusahaan juga berfokus pada peningkatan kepuasan pelanggan melalui peningkatan kualitas dari gula tersebut.

Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar sasaran perusahaan dapat terwujud. "Pada perusahaan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi suatu titik awal dari segala kesuksesan

dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, Motivasi yang kuat dari perusahaan juga dibutuhkan oleh karyawan untuk semangat dalam melakukan pekerjaan”, (www.ptpn10.com). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru dilihat dari faktor kedisiplinan dan motivasi yang di dapat dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti ingin mengetahui tentang hasil Kinerja karyawan yang dilihat dari segi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Sehingga peneliti mengangkat judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (Wursanto,2003:301). Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankantugas pekerjaannya”. Handoko (2001:117) menjelaskan tentang “kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b. Macam-Macam Kemampuan Kerja

1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah Kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi.

“Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok”, (Robbins, 2008:67).

2) Kemampuan Fisik

Robbins (2008:61) menjelaskan bahwa Kemampuan fisik merupakan kemampuanindividu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalkan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

c. Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan formal
- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerja

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dijadikan sebagai penggerak dalam mengarahkan tujuan yang telah ditentukan. Pengertian Motivasi menurut Siagian (2004:287),motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara. “motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan”, (Mangkunegara, 2007:61)

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan seperti saat karyawan tidak puas akan mengakibatkan suatu ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Mangkunegara (2007:65) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu :

- 1) Motivasi Intrinsik : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan, dll
- 2) Motivasi Ekstrinsik : prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dll.

c. Pendekatan – Pendekatan dalam Motivasi

1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan ini berorientasi pada penghargaan bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Penghargaan yang dimaksud adalah gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. Pendekatan tradisional lebih mengarah pada pengembangan sistem insentif untuk memotivasi karyawan. Saat karyawan bisa menghasilkan produksi yang banyak maka semakin besar pula gaji yang diperoleh. Bangun (2012:314) berpendapat bahwa biasanya karyawan kurang tanggungjawab terhadap pekerjaannya, sehingga dibutuhkan motivasi dalam bentuk uang untuk meningkatkan kinerjanya.

2) Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan ini berorientasi pada penghargaan non ekonomi seperti memenuhi kebutuhan sosial. Adanya kelompok kerja yang menyenangkan (*congenial*) menjadi keutuhan yang lebih penting daripada uang. “Manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting”, (Bangun, 2012:314).

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini berorientasi pada Sumber daya manusia. Manusia seutuhnya mempunyai berbagai macam kebutuhan, tidak hanya ekonomi dan sosial, tapi juga kebutuhan lainnya. Bangun (2012:314) menyatakan bahwa karyawan mendapatkan motivasi dari banyak faktor, selain uang karyawan dimotivasi dengan mendapatkan pekerjaan yang berarti dan kebutuhan untuk beprestasi.

4) Pendekatan Kontemporer

"Pendekatan kontemporer (*Contemporary Approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi : teori isi, teori proses, dan teori penguatan”, (Bangun, 2012:316). Manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk

meningkatkan tanggung jawab dan kesetiiaannya pada pekerjaan dan perusahaan.

d. Teori Motivasi

Terdapat tiga komponen dalam memberikan motivasi kepada seseorang, yaitu :

1) Kebututuhan akan prestasi

Sutrisno (2011:128) mengemukakan tentang kebutuhan ini yaitu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai kesuksesan dan diukur berdasarkan standar kesempurnanan yang ada pada diri seseorang. Ciri-ciri seseorang yang memiliki kebutuhan ini adalah bersedia menerima resiko relatif yang tinggi dan keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerjanya. Prestasi menunjukkan keinginan individu untuk menguasai keahliannya. Sehingga akan mendorong kreativitas yang mengarahkan pada perkembangan kemampuan serta energi yang dimiliki dalam mencapai prestasi

2) Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi “merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain”, (Sutrisno, 2011:129). Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat dan kooperatif. Individu yang mempunyai kebuuhan akan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial

3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi penguasa. Seseorang akan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya. Seseorang yang memiliki kekuatan yang besar biasanya akan menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya pada hal-hal yang mempunyai pengaruh yang besar dalam lingkungan. Sutrisno (2011:129) berpendapat bahwa kebutuhan ini akan menyebabkan orag yang bersangkutan tidak memperdulikan orang disekitarnya.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Soelaiman (2007:279), kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau jasad dikerjakan pada periodedan ukuran/jumlah tertentu. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang pekerjaannya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Robbins (2008:50), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)
- 3) Faktor Individu

c. Mengukur Kinerja Karyawan

Bangun (2012:233) menjelaskan bahwa terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian digunakan untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penjelasan). Faisal (2008:21) menjelaskan tentang *explanatory research* untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 189 karyawan PT PN X (Pabrik Gula) Djombang Baru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling*.

3. Definisi Operasional

- a. Variabel Kemampuan kerja menggunakan teori Robbins, maka indikator penelitian ini adalah :
 - 1) Kemampuan intelektual menggunakan item :
 - a) Memahami pekerjaan yang dibebarkannya
 - b) Mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaannya
 - c) Memiliki daya ingat yang tinggi
 - d) Memiliki keterampilan yang tinggi dalam menggunakan peralatan kerja

- 2) Kemampuan fisik menggunakan item:
 - a) Tanggap dalam mengerjakan pekerjaannya
 - b) Mampu bekerja melebihi jam kerjanya
 - c) Mampu bekerja walaupun kondisi badan kurang fit
 - d) Mampu bekerja lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lain
- b. Variabel motivasi kerja menggunakan teori McClelland dengan indikator penelitian sebagai berikut
 - 1) Kebutuhan akan afiliasi menggunakan item:
 - a) Menyukai bekerja secara tim daripada individu
 - b) Mempunyai rasa ketergantungan antar karyawan
 - c) Menyukai pekerjaan dengan lingkungan orang banyak daripada sendirian
 - 2) Kebutuhan akan prestasi menggunakan item:
 - a) Lebih Mengandalkan pengalaman kerja daripada teori yang diajarkan
 - b) Memiliki tanggungjawab tinggi terhadap pekerjaannya
 - c) Memiliki kreatifitas tinggi dalam bekerja (X2.6)
 - 3) Kebutuhan akan kekuasaan menggunakan item:
 - a) Bersedia menjadi pelopor dalam kelompok kerjanya
 - b) Bertanggungjawab terhadap kinerja kelompoknya
 - c) Berusaha untuk memperoleh jabatan/kedudukan yang tinggi (X2.9)
- c. Variabel kinerja karyawan menggunakan teori Bangun :
 - 1) Jumlah pekerjaan menggunakan item:
 - a) Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan
 - b) Penyelesaian pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lainnya
 - 2) Kualitas pekerjaan menggunakan item :
 - a) Mampu bekerja tanpa pengawasan
 - b) Mampu bekerja sesuai dengan standar mutu perusahaan
 - 3) Ketepatan waktu menggunakan item:
 - a) Ketepatan waktu yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan
 - b) Tepat waktu dalam memulai pekerjaannya
 - 4) Kehadiran menggunakan item :

- a) Mampu meminimalisir ketidakhadiran yang bisa dihindari
- b) Karyawan disiplin dalam bekerja
- 5) Kemampuan kerjasama menggunakan item:
 - a) Memiliki kontribusi kepada karyawan lain tanpa diminta
 - b) Mampu bekerjasama dengan karyawan lain

4. Teknik Analisis

a. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2010:147) menjelaskan bahwa analisis statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

b. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2011:148). Uji-Uji yang dilakukan pada Analisis Statistik Inferensial yaitu:

1) Uji Asumsi Klasik dengan menggunakan:

- a) Uji Multikolinieritas
- b) Uji Heteroskedastisitas
- c) Uji Normalitas
- d) Uji Autokorelasi

2) Analisis Linier Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Variabel Kemampuan Kerja

Hasil skor rata-rata jawaban responden mengenai kemampuan kerja sebesar 4,06 skor tersebut berada pada Range nilai 5,00–4,23 yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berada pada kategori Sangat baik. Hasil skor rata-rata jawaban mengenai kinerja karyawan sebesar 4,2 skor tersebut berada pada interval Range nilai 5,00 – 4,23, menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa saat terjadi peningkatan pada kemampuan kerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan, jadi karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

b. Variabel Motivasi Kerja

Hasil skor rata-rata jawaban responden mengenai motivasi kerja sebesar 3,91 skor

tersebut berada pada Range nilai 4,22–3,43 yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berada pada kategori baik. Hasil skor rata-rata jawaban mengenai kinerja karyawan sebesar 4,2 skor tersebut berada pada Range nilai 5,00 – 4,23 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa saat karyawan mendapatkan motivasi yang tinggi dari perusahaan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang sangat tinggi, sehingga karyawan membutuhkan dukungan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil skor rata-rata jawaban responden mengenai kemampuan kerja menunjukkan bahwa kemampuan kerja berada pada kategori Sangat baik. Hasil skor rata-rata jawaban responden mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa kemampuan kerja berada pada kategori baik. Hasil skor rata-rata jawaban mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Sehingga karyawan harus meningkatkan kinerjanya agar perusahaan bisa berkembang dengan baik. Peningkatan kinerja didukung dengan kemampuan karyawan yang tinggi serta adanya motivasi yang besar dari perusahaan.

2. Analisis Inferensial

a. Pengaruh secara Parsial

1) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis Linier Berganda diperoleh hasil sebesar 0,436. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif/serah terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,436. Apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini didapatkan hasil sebesar 3,966 dengan t_{tabel} 1,99897. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,966 > 1,99897$). Berdasarkan hasil uji t pada penelitian yang dilakukan oleh Yudha menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,879 > 1,991$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat

disimpulkan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat kemampuan kerja karyawan mengalami penurunan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan

Kesimpulan dari penjelasan mengenai hasil analisis Linier Berganda, uji t penelitian ini dan uji penelitian terdahulu bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada penjelasan Nayano dalam Soeharto (2004:97) yaitu “apabila karyawan memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya”. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaannya. Saat karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebarkannya, maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis Linier Berganda diperoleh hasil sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif/serah terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,308. Apabila motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil sebesar 3,839 dengan t_{tabel} 1,99897. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,966 > 1,99897). Berdasarkan hasil uji t pada penelitian yang dilakukan oleh Yudha menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,363 > 1,991) Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Saat karyawan tidak diberikan motivasi oleh perusahaan, karyawan tidak akan bersemangat dalam bekerja dan berdampak pada melemahnya kinerja karyawan

Kesimpulan dari penjelasan mengenai hasil analisis Linier Berganda uji t penelitian ini dan uji penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini

didasarkan pada penjelasan Mangkunegara (2007 : 76) yaitu terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja, artinya pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa karyawan menyukai pekerjaan secara tim daripada individu. Saat karyawan berinteraksi dengan kelompok kerjanya, maka karyawan akan mendapat motivasi dari rekan kerjanya untuk bisa meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Sehingga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima

b. Pengaruh secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini didapatkan hasil sebesar 15,165 dengan F_{tabel} 3,15. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (15,165 > 3,15) dan berdasarkan hasil uji F pada penelitian yang dilakukan oleh Yudha menunjukkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ (130,680 > 3,115). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari *Adjusted R Square* yaitu 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 30,7%. Sedangkan 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain

Robbins dalam Moehariono menjelaskan bahwa Kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Saat perusahaan menghendaki karyawannya memiliki kemampuan kerja yang optimal maka perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan dapat meningkatkan semangatnya dengan memberikan kesempatan karyawan untuk bisa menjadi pelopor dalam kelompok kerjanya ataupun mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Kesimpulannya bahwa perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Saat karyawan meningkatkan dan menggali kemampuan yang dimilikinya maka

karyawan tersebut akan bekerja sesuai dengan target perusahaan. Sebaliknya saat kemampuan tersebut tidak diasah akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Selain itu adanya motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan target perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka variabel yang digunakan yaitu variabel bebas meliputi kemampuan kerja dan motivasi kerja, variabel bebas yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil total mean variabel Kemampuan Kerja sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan mendapatkan perhatian yang sangat baik/sangat besar dari perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hasil total mean variabel Motivasi Kerja sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja karyawan mendapatkan perhatian yang baik/besar dari perusahaan, sehingga karyawan selalu di berikan motivasi dari perusahaan untuk meningkatkan semangat kerjanya. Hasil total mean variabel Kemampuan Kerja sebesar 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan mendapatkan perhatian yang sangat baik/sangat besar dari perusahaan. Sehingga karyawan harus meningkatkan kinerjanya agar perusahaan bisa berkembang dengan baik. Peningkatan kinerja didukung dengan kemampuan karyawan yang tinggi serta adanya motivasi yang besar dari perusahaan.
- b. Berdasarkan Hasil Uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dengan $t_{hitung}=3,966$ dan Motivasi Kerja dengan $t_{hitung}=3,839$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,99897. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung}>t_{tabel}$ yaitu Kemampuan Kerja ($3,839>1,99897$) dan

Motivasi Kerja ($3,966>1,99897$). Kesimpulannya yaitu Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial (masing-masing)

- c. Hasil uji simultan variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan F_{hitung} sebesar 15,165 dan F_{tabel} sebesar 3,15, sehingga $F_{hitung}>F_{tabel}$ ($15,165>3,15$). Kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.
- d. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%. Sedangkan sisanya 69,3% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel lain seperti : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan maupun pihak-pihak lainnya. Saran-saran yang diberikan antara lain :

- a. Bagi PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru
 - 1) Diharapkan perusahaan bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawannya melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan. Pelatihan ini digunakan agar karyawan bisa lebih tanggap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu karyawan juga bisa memperdalam kemampuannya agar karyawan bisa mengatasi hambatan yang terjadi saat bekerja.
 - 2) Meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dengan cara pemberian tugas secara kelompok. Cara ini dilakukan agar karyawan lebih sering berinteraksi dan bertanggungjawab kepada kelompok kerjanya. Selain itu karyawan bisa mendapatkan dorongan ataupun saran dari rekan kerjanya untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan
 - 3) Bagi pihak lain

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain. Peneliti menyarankan untuk penambahan faktor tersebut sehingga penelitian tentang kinerja karyawan bisa berkembang.

[Djombang-Baru.htm](#) (diakses tanggal 19 Januari 2015 pukul 09.00)

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Faisal, Sanapiah. 2008. *Format-Format Penulisan Sosial*. Jakarta : Rajawali Press.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Moeharjono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan ketiga*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Soeharto. 2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rembang*. UNDIP Semarang
- Soelaiman, Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wursanto, I.G. 2003. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- <http://www.ptpn10.com/Kunci-Sukses-Giling-2015-Disiplin-dan-Motivasi-Kerja-Pabrik-Gula->