

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SINAR AGUNG

Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: allanhidayat@gmail.com, hotlan.siagian@petra.ac.id

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Tidak ada tehnik khusus untuk pengambilan sampel karena menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 50 orang. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Proses pengolahan data menggunakan PLS 3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci:

Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di Indonesia pada masa kini berkembang sangat pesat. Banyak perusahaan-perusahaan asing maupun lokal bermunculan di Indonesia. Mereka memilih membangun perusahaan di Indonesia karena mereka tahu di negara ini penuh dengan sumber daya alam. Selain kaya dengan sumber daya alam, di Indonesia juga kaya akan sumber daya manusianya. Indonesia juga memiliki pangsa pasar yang cukup tinggi dan tentunya juga menguntungkan untuk perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia. Maka dari itu di negara ini muncul persaingan antar perusahaan.

Bertumbuh kembangnya suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh pangsa pasar yang tinggi, tapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Jika sumber daya manusia baik, maka setiap kegiatan dalam perusahaan juga baik, karena sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Jika perusahaan ingin berkembang dan mengalami banyak peningkatan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dengan baik agar tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan maksimal. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mengelola bidang yang dikerjakan dan penguasaan bahasa untuk bergaul dengan rekan kerja agar terjalin kerja sama yang baik. CV Sinar Agung adalah suatu perusahaan dagang yang bekerja dalam

membeli, memproses, dan menjual kopi robusta, yang mana perusahaan ini bertempat di Ngoro, Jombang, Jawa Timur. CV Sinar Agung ini merupakan perusahaan dagang yang memiliki pasaran cukup besar di wilayah Ngoro, Jombang. Perusahaan ini mendorong karyawannya untuk bekerja secara teliti dalam memilih biji kopi yang baik dan jelek, karena setiap kualitas kopi memiliki harga yang berbeda. Perusahaan juga melakukan evaluasi kerja setelah pekerjaan selesai, agar setiap karyawan mengerti kesalahan mereka terletak dimana jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan. Dari hasil yang telah diperbincangkan dengan atasan perusahaan, masih banyak karyawan yang sering teledor dalam memilih biji kopi, dan ada juga karyawan yang tidak datang tepat waktu saat jam mulai bekerja, ada juga karyawan yang bermalas-malasan saat bekerja, ada juga karyawan yang susah berinteraksi yang menyebabkan ketidakkompakkan dalam bekerja, tetapi ada juga karyawan yang terlalu berlebihan dalam bercanda yang menyebabkan ketedeloran dalam bekerja. Maka dari itu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, tugas suatu perusahaan adalah melatih kemampuan ability karyawan agar mereka mengerti akan tugas-tugas mereka dan melakukan tugas yang diberikan dengan benar. Selain faktor kemampuan untuk bekerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja. Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan karyawan. Bila karyawan termotivasi, karyawan akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi adalah perusahaan perlu memberikan motivasi kerja terhadap karyawan yang bekerja didalamnya agar mereka lebih giat dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Misalnya dengan memberikan gaji yang sesuai atau dengan memberikan upah tambahan tidak hanya dengan uang tapi bisa juga berupa barang yang bisa memberikan semangat kepada karyawan agar kinerjanya dilapangan bisa berjalan dengan maksimal dan berpengaruh positif bagi perusahaan. Dengan latar belakang diatas, maka peneliti menjadikan itu sebagai bahan penelitian. peneliti ingin meneliti "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung". Penelitian ini penting bagi perusahaan untuk mengerti kekurangan karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan tahun demi tahun.

Kemampuan

(Mangkunegara, 2000) menyatakan bahwa, "Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan

(*knowledge dan skill*)". (Robbins, 2008) menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu:

1. Kemampuan intelektual (*Intellectual ability*) Merupakan kemampuan melakukan aktivitas secara mental.
2. Kemampuan fisik (*Physical ability*) Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik.

Motivasi Kerja

Pemberian motivasi dilakukan agar karyawan bisa bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut (George, J & Jones, 2005), indikator motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*), mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini yang nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi dalam memilih perilaku yang fungsional sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.
2. Tingkat usaha (*level of effort*), mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*), mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan bersungguh-sungguh mengerjakan tugas sebagaimana tanggungjawabnya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang dan tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami karyawan tersebut termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja pada penelitian ini diambil dari (Kaswan, 2012) dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kinerja dinilai dari proses atau hasil kerja yang mendekati kesempurnaan. Hal ini dapat ditinjau dari kesesuaian dengan cara kerja yang ideal dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan dalam kerja. Jumlah tersebut dapat berupa nilai uang, jumlah unit, atau jumlah perputaran kerja yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Penyelesaian suatu aktivitas / pekerjaan ataupun produksi dengan baik berdasarkan waktu tersingkat yang dapat dicapai maupun waktu yang telah ditargetkan.

4. Kebutuhan untuk supervisi

Kemandirian karyawan dalam melaksanakan fungsi kerja dengan baik tanpa meminta bantuan pengawasan atau intervensi pengawasan untuk menghindari hasil yang merugikan.

5. Dampak interpersonal

Kemampuan karyawan dalam meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama sesama karyawan dan bawahan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian kuantitatif, karena peneliti ingin mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Agung di Ngoro, Jombang.

Menurut (Sugiyono, 2008) metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Penelitian kuantitatif ini dilakukan agar memperoleh data yang berbentuk angka atau nominal yang diolah dengan menggunakan hampir seluruh perangkat analisa matematika dan statistika, misalnya data kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan perusahaan sebanyak 50 orang. Penelitian ini tidak menggunakan tehnik pengambilan sampel, tetapi menggunakan sensus dengan menggunakan seluruh populasi sebagai responden dari penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk proses pengumpulan data adalah daftar pertanyaan berupa angket yang diisi langsung oleh responden. Kuesioner ini disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden, hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat memberikan penjelasan sepenuhnya dan agar kuesioner dapat segera dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden.

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah survey yang dilakukan dengan menyebarkan angket secara langsung kepada karyawan CV Sinar Agung yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Pengukuran data untuk variabel bebas dan variabel tergantung diukur dengan menggunakan skala linkert yaitu rentang skala yang merupakan ranking penilaian atas variabel-variabel penelitian mengenai karyawan CV Sinar Agung di Ngoro, Jombang. Pengukuran data dengan menggunakan skala Linkert dengan ketentuan:

1. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
2. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
3. Jawaban netral diberi skor 3
4. Jawaban setuju diberi skor 4
5. Jawaban sangat setuju diberi skor 5

Terdapat tiga variabel dengan pengukuran menggunakan skala *Linkert* yaitu kemampuan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan pada nilai rata-rata setiap responden dikelompokkan dengan lima kategori penilaian, dengan perhitungan sebagai berikut:

Range = (pengukuran tertinggi- pengukuran terendah) : jumlah kategori

Range = (5-1) : 5

Range = 0,8

Nilai range sebesar 0,8 tersebut menjadi penentu range tiap kategori penilaian sebagaimana ditunjukkan tabel dibawah

N o	Range	Keterangan
1	1 s/d 1,8	Sangat Tidak Setuju
2	1,8 s/d 2,6	Tidak Setuju
3	2,6 s/d 3,4	Netral
4	3,4 s/d 4,2	Setuju
5	4,2 s/d 5	Sangat Setuju

Uji validitas terdiri atas validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil dari suatu penelitian adalah valid yang dapat digeneralisir ke semua objek, situasi, dan waktu yang berbeda. Validitas internal menunjukkan kemampuan dari instrumen penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep (Hartono, 2008). Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono, 2008).

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. (Hair, 2006) mengemukakan bahwa *rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah $\pm ,30$ dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading $\pm ,40$ dianggap lebih baik, dan untuk loading $> 0,5$ dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading $> 0,7$, *communality* $> 0,5$ dan *Average Variance Extraced* (AVE) $> 0,5$ (Chin, 1995).

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tida berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008). Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstraknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan

akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, Gopal, 1997)

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Hartono, 2008). Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai realibilitas suatu konstruk, sedangkan composite realibility mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin, 1995). Namun, composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Chin, Gopal, 2002)

Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair, 2006) namun, sesungguhnya uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah konstruk yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper, 2006)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis structural equation modeling, yaitu sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial dan akademik dikutip dalam(Hair, 2010). Data analisis dengan menggunakan SEM (Stuctural Equation Modelling) dengan program Smart PLS (Partial Least Square) yang memberikan gambaran jelas berhubungan antara kontrak penelitian.

Model analisis SEM mampu memperlihatkan hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar konstruk (variable) dalam model terstruktur dikutip dalam (Hair, 2010). Untuk mengestimasi hubungan dependen ganda yang saling berkaitan, SEM memiliki kemampuan untuk memunculkan konsep yang tidak teramati dalam hubungan serta dalam menentukan kesalahan pengukuran dalam proses estimasi dikutip dalam (Hair, 2010). Dalam penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Square).

Menurut (Latan, 2012) tahapan-tahapan dalam analisis PLS-SEM adalah sebagai berikut:

1. Konseptualisasi Model

Pada tahap ini peneliti harus melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk.

2. Menentukan metoda analisis algorithm

Model penelitian yang sudah melewati tahapan konseptualisasi model selanjutnya harus ditentukan metoda analisis alogarithm yang akan digunakan untuk estimasi model. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 M3, metoda analisis algorithm yang disediakan hanyalah algorithm PLS dengan tiga pilihan skema yaitu factorial, centroid dan path atau structural weighting.

3. Menentukan metode resampling

Metoda resampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bootstrapping. Menurut (Latan, 2012) metoda bootstrapping menggunakan seluruh sampel asli

untuk melakukan resampling kembali. Metoda ini lebih sering digunakan dalam persamaan structural.

4. Menggambar diagram Jalur

melakukan konseptualisasi mode, menentukan metoda analisis algorithm dan metoda resampling, langkah selanjutnya adalah menggambar diagram jalur dari model yang akan di estimasi tersebut.

5. Evaluasi model

Setelah menggambar diagram jalur, maka model siap diestimasi dan dievaluasi hasilnya secara keseluruhan. Evaluasi model dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model yaitu melalui analisis factor konfirmatori dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten. Kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model structural dan pengujian signifikansi untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel.

Uji model kecocokan model structural dilakukan untuk menguji hubungan kausal antara variabel laten atau menguji nilai hipotesis riset. Dalam hal ini criteria akan ditunjukkan oleh nilai *t - statistic* lebih dari 1,96 (Latan, 2012). Untuk nilai *R²* (realibilitas indikator) berarti dimaksudkan bahwa seberapa besar dimensi variabel dapat menjelaskan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
ANALISIS DESKRIPTIF PROFIL RESPONDEN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	40	80%
Perempuan	10	20%
Total	50	100%

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 80% dari keseluruhan responden, sedangkan sisanya sebanyak 10 orang atau 20% responden yang berjenis kelamin perempuan. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden yang bekerja sebagai karyawan pada CV Sinar Agung memiliki jenis kelamin laki-laki karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan berat atau membutuhkan tenaga yang besar. Karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Analisis Deskriptif Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
21 – 30 tahun	19	38%
31 – 40 tahun	26	52%
41 – 50 tahun	5	10%
Total	50	100,0

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang (52%), lalu pada posisi kedua adalah responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 19 orang (38%), dan terakhir adalah responden yang berusia 41 – 50

tahun sebanyak 5 orang (10%). Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki usia 31-40 tahun paling banyak karena memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan usia dibawahnya. Setelah itu dilanjutkan usia 21-30 tahun dikarenakan dalam usia tersebut karyawan masih dalam usia produktif dan memiliki masa kerja yang lama sehingga mudah untuk dilatih dan dididik.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Analisis Deskriptif Lama Bekerja Responden.

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 5 tahun	26	52%
6 – 10 tahun	22	44%
11 – 15 tahun	2	4%
Total	50	100,0

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak telah bekerja pada CV Sinar Agung adalah selama 1 – 5 tahun, yaitu sebanyak 26 orang responden (52%), kemudian responden yang telah bekerja selama 6 – 10 tahun adalah sebanyak 22 orang responden (44%), dan terakhir adalah responden yang telah bekerja selama 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 2 orang responden (4%). Dapat dikatakan bahwa sebagian responden yang bekerja pada CV Sinar Agung telah bekerja pada perusahaan dengan lama bekerja 1 – 5 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut adalah deskriptif jawaban responden pada variabel kemampuan

Tabel 3.4 Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan

Item	Pernyataan	Mean	Interval Kelas
K1	Saya memahami tugas yang diberikan	4,38	Sangat Setuju
K2	Saya memahami prosedur kerja yang diberikan	4,54	Sangat Setuju
K3	Saya melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang sudah ditugaskan	4,48	Sangat Setuju
K4	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	4,32	Sangat Setuju
K5	Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja	4,36	Sangat Setuju
	Kemampuan	4,41	Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui bahwa total nilai rata-rata pada variabel kemampuan yaitu sebesar 4,41. Hal ini membuktikan bahwa jawaban dari responden terhadap kompensasi pada CV Sinar Agung adalah "Sangat Setuju". Hasil yang didapat dari tabel di atas, indikator yang paling kuat pada kemampuan adalah pada indikator yang menyatakan tentang "Saya memahami prosedur yang diberikan", dengan nilai rata-ratanya yaitu sebesar 4,54. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV Sinar Agung merupakan karyawan yang memperhatikan dan memahami prosedur yang diberikan oleh atasan. Sedangkan yang menjadi indikator paling lemah pada variabel kompensasi ini adalah pada indikator yang menyatakan tentang "Saya menjalin kerja sama yang baik

dengan rekan kerja” yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,32 yang paling kecil dibandingkan yang lain. Hasil statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa kemampuan karyawan pada CV Sinar Agung sudah dalam kategori sangat baik, karena berdasarkan jawaban-jawaban dari responden diperoleh fakta bahwa tingkat kemampuan karyawan pada CV Sinar Agung sudah sangat baik.

Berikut adalah deskriptif jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja:

Tabel 3.5 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Item	Pernyataan	Mean	Interval Kelas
MK1	Saya taat terhadap peraturan kerja didalam perusahaan	4,6	Sangat Setuju
MK2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai agenda perusahaan	4,64	Sangat Setuju
MK3	Saya selalu bekerja dengan teliti, baik pada awal jam bekerja hingga jam telah usai	4,62	Sangat Setuju
MK4	Saya selalu berusaha tidak melakukan kesalahan saat bekerja	4,66	Sangat Setuju
MK5	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya	4,6	Sangat Setuju
	Motivasi Kerja	4,624	Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui total nilai rata-rata pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 4,624 yang membuktikan bahwa jawaban dari responden terhadap motivasi kerja pada CV Sinar Agung adalah "sangat setuju". Berdasarkan hasil yang didapat, indikator yang paling kuat pada motivasi kerja adalah pada indikator yang menyatakan tentang “Saya selalu berusaha tidak melakukan kesalahan saat bekerja”, dengan nilai rata-ratanya yaitu sebesar 4,66. Hal ini berarti karyawan pada CV Sinar Agung selalu berusaha bekerja secara maksimal dan berusaha tidak melakukan suatu kesalahan pada saat bekerja. Sedangkan yang menjadi indikator paling lemah pada motivasi kerja adalah pada indikator yang menyatakan tentang “Saya taat terhadap peraturan kerja didalam perusahaan” dan “Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya” yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,6 yang paling kecil dibandingkan yang lainnya. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan pada CV Sinar Agung sudah dalam kategori sangat baik, karena berdasarkan jawaban-jawaban dari responden diperoleh fakta bahwa tingkat motivasi karyawan pada CV Sinar Agung sudah tinggi.

Berikut adalah deskriptif jawaban responden pada variabel kepuasan kerja:

Tabel 3.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Item	Pernyataan	Mean	Interval Kelas
------	------------	------	----------------

KK1	Saya merasa pekerjaan saya selalu memenuhi kualitas yang diharapkan oleh perusahaan	4,54	Sangat Setuju
KK2	Saya merasa pekerjaan saya selalu memenuhi kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan	4,46	Sangat Setuju
KK3	Saya merasa selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu	4,52	Sangat Setuju
KK4	Saya merasa butuh untuk mendapatkan supervisi dari atasan saya untuk pekerjaan saya	4,56	Sangat Setuju
KK5	Saya merasa ada dampak interpersonal berupa peningkatan kinerja karyawan lain karena kinerja saya yang cukup baik	4,48	Sangat Setuju
	Kinerja Karyawan	4,512	Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat diketahui total nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 4,512. Hal ini membuktikan bahwa jawaban dari responden terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung adalah "Sangat Setuju". Berdasarkan hasil yang didapat, indikator yang paling kuat pada kinerja karyawan adalah pada indikator yang menyatakan tentang “Saya merasa butuh untuk mendapat supervisi dari atasan saya untuk pekerjaan saya”, dengan nilai rata-ratanya yaitu sebesar 4,56. Hal ini berarti karyawan pada CV Sinar Agung butuh pengawasan atau panduan dari atasan saat bekerja agar kinerjanya bisa maksimal. Sedangkan yang menjadi indikator paling lemah pada kinerja karyawan adalah pada indikator yang menyatakan tentang “Saya merasa pekerjaan saya selalu memenuhi kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan” yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,46 yang paling kecil dibandingkan yang lainnya. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Sinar Agung sudah sangat baik. Karena berdasarkan jawaban-jawaban dari responden diperoleh fakta bahwa kinerja karyawan CV Sinar Agung dalam kategori sangat baik.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 3.7 Uji Validitas

	Kemampuan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
K1	0,917		
K2	0,717		
K3	0,863		
K4	0,808		
K5	0,763		

KK1		0,946	
KK2		0,942	
KK3		0,761	
KK4		0,728	
KK5		0,850	
MK1			0,716
MK2			0,841
MK3			0,728
MK4			0,791
MK5			0,832

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,50 yang berarti dapat dikatakan valid.

Tabel 3.8 Nilai *Cross Loading*

	Kemampuan	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
K1	0,917	0,131	0,298
K2	0,717	0,073	0,222
K3	0,863	0,185	0,251
K4	0,808	0,130	0,216
K5	0,763	0,138	0,188
KK1	0,138	0,946	0,538
KK2	0,095	0,942	0,434
KK3	0,159	0,761	0,326
KK4	0,154	0,728	0,312
KK5	0,169	0,850	0,396
MK1	0,299	0,261	0,716
MK2	0,045	0,378	0,841
MK3	0,379	0,338	0,728
MK4	0,342	0,246	0,791
MK5	0,081	0,591	0,832

Hasil uji kesahihan pada masing-masing indikator memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut maka dapat dikatakan semua indikator pada penelitian ini dikatakan valid. Selain menggunakan nilai *outer loading*, uji validitas pada Smart PLS, juga dapat dilakukan dengan melihat nilai AVE yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.9 Nilai AVE

Variabel	AVE
Kemampuan	0,667
Kinerja Karyawan	0,722
Motivasi Kerja	0,614

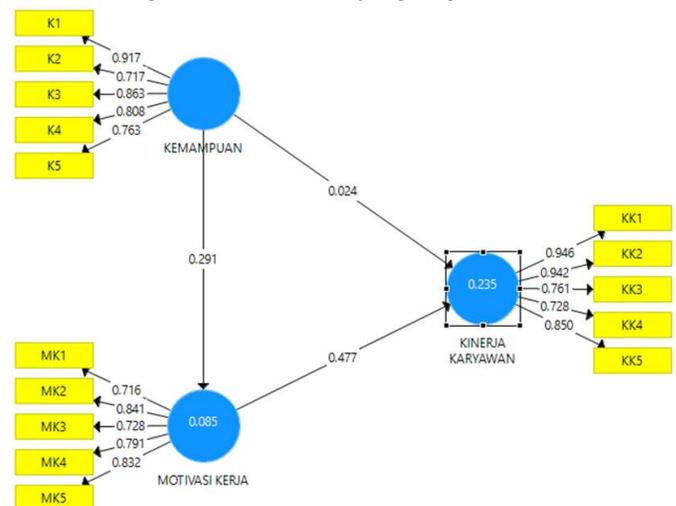
Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk refleksif yaitu > 0,50 sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel 3.10 Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kemampuan	0,908	0,873
Kinerja Karyawan	0,928	0,901
Motivasi Kerja	0,888	0,843

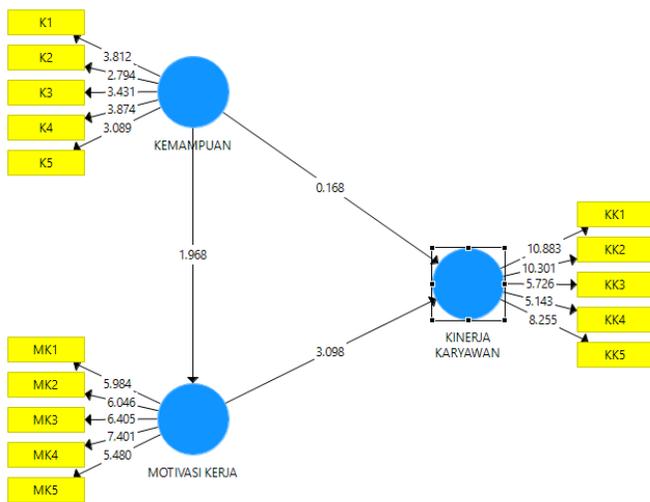
Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk refleksif memenuhi uji reliabilitas.

Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Berikut adalah gambar model PLS yang diuji:



Gambar 3.1 *Outer Model*

Gambar 3.1. menunjukkan hasil *outer model*. *Outer model* dalam PLS digunakan untuk menjelaskan kesesuaian indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam variabel penelitian. Dari hasil *outer model* diperlihatkan bahwa setiap indikator penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih besar daripada 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator penelitian merupakan indikator yang valid untuk menjelaskan variabel dalam penelitian ini.



Gambar 3.2 Inner Model

Gambar 3.2. menunjukkan hasil inner model. Dalam PLS inner model digunakan untuk menunjukkan pengaruh antar variabel penelitian, dimana apabila pengaruh antar variabel penelitian lebih besar daripada 1,96 maka dikatakan pengaruh variabel penelitian yang satu ke variabel penelitian yang lain adalah signifikan. Dari hasil inner model dapat dilihat bahwa seluruh pengaruh antar variabel penelitian memiliki nilai di atas 1,96 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini seluruh hipotesis penelitian diterima sepenuhnya.

Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 3.11 Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kemampuan	
Kinerja Karyawan	0,235
Motivasi Kerja	0,085

Berdasarkan Tabel 3.11 diketahui nilai R-Square untuk kinerja karyawan sebesar 0,235, memiliki arti bahwa prosentase besarnya kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kemampuan dan motivasi kerja adalah sebesar 23,5%. Sisanya sebesar 76,5% dijelaskan faktor lain di luar model yang diteliti. Sedangkan nilai R-Square untuk motivasi kerja adalah sebesar 0,085, memiliki arti bahwa prosentasi besarnya motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh kemampuan adalah sebesar 8,5%. Sisanya sebesar 91,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang diteliti.

Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai t-statistic > 1,96. Berikut adalah koefisien pengaruh (original sample estimate) dan nilai t-statistic pada inner model:

Tabel 3.12 Koefisien Pengaruh dan T-Statistic

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t-statistic	Keputusan
Direct Relationship				
H1	Kemampuan ->	0,024	0,168	Ditolak

	Kinerja Karyawan			
H2	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,291	3,098	Diterima
H3	Kemampuan -> Motivasi Kerja	0,477	1,968	Diterima

Dari Tabel 3.12 dapat dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Koefisien pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,024 dengan t-statistic sebesar 0,168 dimana < 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Berdasarkan hasil ini H1 ditolak.

Hipotesis 2

Koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,291 dengan t-statistic sebesar 3,098 dimana > 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Artinya motivasi kerja semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini H2 diterima.

Hipotesis 3

Koefisien pengaruh kemampuan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 0,477 dengan t-statistic sebesar 1,968 dimana > 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap motivasi kerja pada CV Sinar Agung. Artinya semakin tinggi kemampuan akan meningkatkan secara signifikan motivasi kerja. Berdasarkan hasil ini H3 diterima.

Pembahasan

Hipotesis membuktikan pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu: kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Hal ini dikarenakan indikator “Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja” menunjukkan angka terendah yaitu 4,32, walaupun angka ini masih dikategorikan sangat baik, namun kenyataannya dilapangan dijumpai hubungan antara karyawan tetap dan karyawan part time harian, mingguan, bulanan tidak maksimal karena kurangnya intensitas dalam hal bekerja sama.

Hipotesis membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Berdasarkan nilai rata-rata variabel motivasi kerja didapatkan nilai rata-rata indikator “Saya selalu berusaha tidak melakukan kesalahan saat bekerja” yang tertinggi di antara yang lain. Hal ini dapat diartikan bahwa keinginan atau motif

untuk tidak membuat kesalahan pada diri karyawan mempengaruhi pekerjaan atau kinerja karyawan tersebut. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Sehingga motivasi kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menemukan bahwa motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kemampuan terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu: kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada CV Sinar Agung. Berdasarkan nilai rata-rata variabel kemampuan didapatkan nilai rata-rata indikator "Saya memahami prosedur kerja yang diberikan" yang tertinggi diantara yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan memahami prosedur yang diberikan yang mengakibatkan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat seperti arahan yang diberikan sehingga pekerjaan bisa terlaksana dengan baik. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kemampuan yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan motivasi kerja pada CV Sinar Agung. Sehingga kemampuan yang tinggi akan membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang baik di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Duncan dalam (Indrajaya, 1999) mengemukakan pentingnya faktor kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu sebagai berikut: "Seseorang yang mempunyai kemampuan rendah, walaupun mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi dengan motivasi yang lebih rendah akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai kemampuan yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi."

KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab 4 dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari :

1. Dari hasil analisis membuktikan bahwa kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Hal ini disebabkan karena dilapangan dijumpai hubungan atau komunikasi antara karyawan tetap dan karyawan part time harian, mingguan, bulanan tidak maksimal karena kurangnya intensitas dalam hal bekerja sama.

2. Dari hasil analisis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Hal ini disebabkan karena karyawan pada CV Sinar Agung memiliki keinginan atau motif untuk berusaha tidak melakukan kesalahan pada saat bekerja, dan itu yang membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Dari hasil analisis membuktikan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada CV Sinar Agung. Hal ini disebabkan karena karyawan memahami prosedur yang diberikan oleh atasan sehingga mereka

termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan menyelesaikannya dengan baik.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan kepada CV Sinar Agung adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memberikan pelatihan atau bimbingan kepada karyawan agar karyawan bisa menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, supaya pekerjaan bisa diselesaikan secara maksimal.

2. Perusahaan perlu meningkatkan pemahaman pemberian tugas atau tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan, agar karyawan bisa melakukan tugas sesuai dengan yang sudah ditugaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chin. (1995). Partial Least Squares to LISREL as Principal Component Analysis is to common Factor Analysis. *Technology Studies*.
- Chin, Gopal, S. (1997). Advancing the Theory of Adaptive Structuration: The development of a Scale to Measure Faithfulness of Appropriation. *Information System Research*.
- Chin, Gopal, S. (2002). Research report: Better Theory Through Measurement Developing a Scale to Capture Consensus on Appropriation. *Information System Research*.
- Cooper. (2006). *Business Research Methods* (9th ed.). New York: NY: Irwin/McGraw-Hill.
- George, J & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hair. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hair. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hartono. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem* (1st ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Indrajaya, A. (1999). *Sistim Informasi dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Latan, H. & G. (2012). *Partial Least Square: "Konsep, Teknik, dan Aplikasi" Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Murty, W. A. & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting review*. Vol. 2, No. 2, pp. 215-218
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

