

## Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulya Jaya Farm

Naufal Nurhidayat<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, Indonesia.

\*Email: [naufalnurhidayat97@gmail.com](mailto:naufalnurhidayat97@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mulya Jaya Farm. Metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasional menggunakan aplikasi SPSS versi 23 digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, meskipun hubungannya cenderung rendah. Tidak ditemukan masalah multikolinearitas, autokorelasi, atau heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang pentingnya kemampuan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara variabel-variabel tersebut. Referensi yang digunakan mencakup literatur terkait manajemen sumber daya manusia, metode penelitian, statistika, dan pengaruh kemampuan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kemampuan Karyawan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja;

### Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia memang sangat penting untuk kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Proses pelaksanaan manajemen sumber daya yang sesuai dan tepat pada keadaan lapangan sangat mempengaruhi terhadap pembinaan, pengembangan dan kinerja karyawan. Sumber daya dalam suatu organisasi secara umum terbagi pada dua kelompok, yaitu: sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya Non-manusia (*non-human resource*). Jadi secara sederhana manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola sumber daya manusia, dari segala kebutuhan sumber daya yang tersedia di suatu organisasi, karena manusia satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Faustino, 2013).

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, karena faktor terpenting dalam perusahaan adalah manusia yang berfikir dan mampu mengaplikasikan kemampuannya, sehingga dapat memberikan manfaat yang nyata kepada perusahaan. Tentunya sumber daya yang baik dapat memberikan manfaat yang bagus dan memenuhi kebutuhan perusahaan, sumber daya yang baik tentunya mempunyai kinerja karyawan yang bagus dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah faktor terpenting dalam perusahaan, ketika kinerja karyawan baik tentunya semua tujuan perusahaan dapat tercapai, ketika perusahaan mencapai tujuannya tentu saja perusahaan tersebut dapat meraih kesuksesan.

Berdasarkan hal itu kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, berdasarkan fenomena yang terjadi banyak sekali perusahaan yang memang merasakan dampak dari adanya kinerja karyawan yang baik, yaitu dapat mendapatkan dampak yang nyata serta memenuhi tujuan perusahaan terhadap keberlangsungan perusahaan tersebut yang semakin sukses.

Tapi pada proses pelaksanaannya fungsi manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan, ketika di lapangan terkadang terjadi perubahan yang signifikan terlebih apabila proses manajemen yang dilakukan tetapi tidak beraturan. Masalah-masalah kinerja pegawai banyak ditemukan karena beberapa faktor yang terjadi yang mengakibatkan timbulnya dampak yang tidak sesuai terhadap suatu perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Donni, 2016). Rivai dan Sagala dalam Veitzhal Rivai menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Veitzhal, 2015).

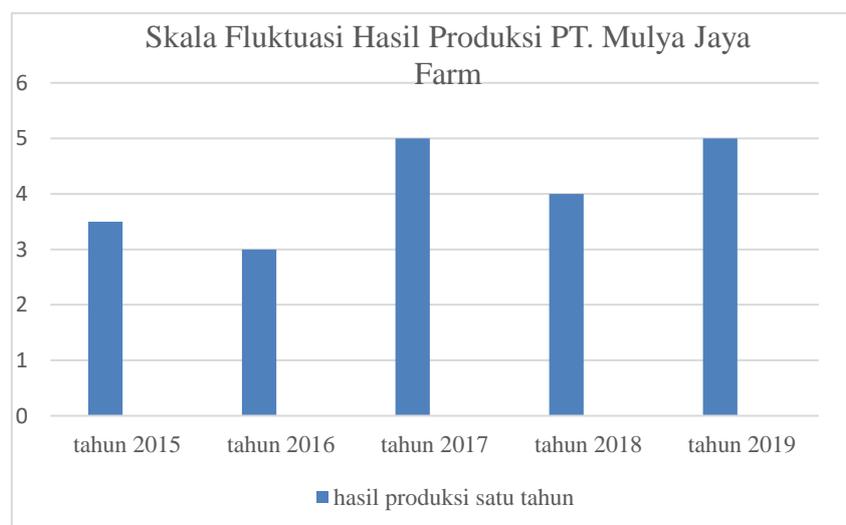
Sebagai hasil observasi awal bahwa perusahaan terbatas/PT Mulya Jaya Farm adalah perusahaan yang bergerak pada bidang peternakan ayam, observasi dilaksanakan oleh penulis ketika praktek kerja lapangan (PKL) di perusahaan PT Mulya Jaya Farm yang bermitra dengan PT SUJA, bahwa proses produksi sudah sesuai dengan standar operasional pekerjaan. Dimana adanya tata tertib kegiatan dan penerapan manajemen sumber daya manusia yang diperhatikan dan dilaksanakan oleh semua warga perusahaan. Namun ada masalah yang ditemukan pada hasil observasi awal tersebut dengan pegawai dan *Human Resource Development* (HRD) di suatu Farm PT Mulya Jaya Farm bahwa adanya kesalahan yang terjadi pada kinerja karyawan yaitu, kurangnya rasa disiplin, tanggung jawab berdasarkan indikatornya yaitu kurangnya ketepatan

waktu, efektivitas dan efisiensi waktu dalam mengerjakan tugasnya yang memperburuk pada hasil yang akan di dapat dari proses produksi, adapun dampak yang di dapat yaitu sering terjadi dampak *overlapping* pada pelaksanaan tugas masing-masing pegawai serta mempengaruhi terhadap produktifitas hasil produksi, berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan akibat kinerja karyawan yang kurang tertib menimbulkan beberapa ekor ayam mati setiap hari dengan rata-rata total kematian 20 ekor, membuktikan bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi terhadap suatu produksi yang dilakukan. Dampak diatas dapat meningkat apabila terjadi cuaca yang sering berubah yaitu musim hujan dan kemarau yang tak menentu di setiap tahun.

Fakta lain pada proses produksi yang memang setelah diteliti bahwa proses manajemen pada tahap perencanaanya sudah mulai ada permasalahan dimana proses awal rekrutmen yang hanya berasaskan kemauan dan kebutuhan akan pekerjaan dari pegawai. Serta adanya peraturan dan sistem pengawasan yang ketat tidak dapat mengendalikan kinerja karyawan yang selalu berjalan baik, hal itu terjadi karena karyawan yang berada disana notabene warga asli teritori sehingga adanya sifat saling menghargai pada warga asli, sedangkan manajer lapangan dan atasan lain adalah pendatang.

Dari hasil tabel 1 adanya fluktuasi hasil produksi dan salah satu aspek yang mendorongnya yaitu SDM, dengan Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik tentunya dapat membuat hasil produksi tetap bahkan bisa terus meningkat. Sebagai bukti dampak yang terjadi akibat kinerja karyawan yang terjadi di lapangan berdasarkan tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Perusahaan Hasil Produksi**



Sumber : Hasil Observasi (2023)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Donni Juni Priansa adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan fisik maupun mental. Variabel psikologis melalui persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Donni, 2016).

Menurut Keith Davis dalam Donni J.P juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :  $Human\ performance = Ability + Motivation$  (yaitu kinerja manusia = kemampuan + motivasi) dimana  $Motivation = Attitude + Situation$  (motivasi = sikap + situasi) dan  $Ability = Knowledge + Skill$  (kemampuan = pengetahuan + skill) (Donni, 2016). Pada intinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dan juga seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja (Donni, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja menurut Handoko dalam Binardi menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu: faktor pendidikan formal, faktor pelatihan, faktor pengalaman kerja (Kiki, 2015). Faktor-faktor motivasi kerja yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*) (Faustino, 2013).

Oleh karena itu kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan, ketika perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya maka perusahaan tersebut dapat berjalan dengan tepat baik dalam proses produksi maupun hal lain yang akan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan pula perlu dipengaruhi oleh hubungan kemampuan kerja karyawan yang sesuai standar sehingga memberikan dampak baik, serta dengan dorongan motivasi kerja, tentunya hal itu memang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja. Mengingat pentingnya kemampuan dan motivasi kerja maka perusahaan harus mempertimbangkan hal tersebut dengan teliti supaya tercapainya kinerja karyawan yang akan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan studi pendahuluan dan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk penelitian lebih jauh tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kemampuan dan

motivasi kerja, sebagai bentuk usaha suatu perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan perusahaan yang lebih unggul.

## Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2015). Seterusnya bahwa pada penelitian ini penulis menggunakan metode korelasional. Yaitu untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dilihat dengan tingkat signifikan, jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut (Wiratna, 2015). penelitian menghubungkan tiga variabel, yaitu kemampuan sebagai variabel bebas (*independent variable*, dengan notasi statistik  $X_1$ ) dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*, dengan notasi statistik  $X_2$ ), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*, dengan notasi statistik  $Y$ ). Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data ini yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data sesuai variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang telah diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab apa yang telah tertera pada rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015).

## Hasil dan Pembahasan

### Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mulya Jaya Farm 03, dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebar angket kepada 40 orang karyawan. Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat untuk variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) diperoleh data sebagai berikut: a) skor tertinggi = 130. b) Skor terendah = 91. c) Skor total = 4401. d) Skor rata-rata = 110,03. e) Standar deviasi = 10,757. f) median = 110,00. g) modus = 101. Dan h) varians = 115,717.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif Kemampuan Kerja (X1)**

Statistics		
Kemampuan		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		110,03
Std. Error of Mean		1,701
Median		110,00
Mode		101 <sup>a</sup>
Std. Deviation		10,757
Variance		115,717
Range		39
Minimum		91
Maximum		130
Sum		4401
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh data sebagai berikut: a) skor tertinggi 150; b) skor terendah 111; c) skor total 5152; d) skor rata-rata 128,80; e) standar deviasi 9,653; f) median 127,00; g) modus 127; h) varians 93,190.

**Tabel 3. Statistik deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Statistics		
Motivasi		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		128,80
Std. Error of Mean		1,526
Median		127,00
Mode		127
Std. Deviation		9,653
Variance		93,190
Range		39
Minimum		111
Maximum		150
Sum		5152

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat untuk variabel kinerja karyawan diperoleh data sebagai berikut: a) skor tinggi 143; b) skor rendah; c) skor total 5351; d) skor rata-rata 133,78; e) standar deviasi 9,368; f) median 136,50; g) modus 137; h) varians 87,769.

**Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		133,78
Std. Error of Mean		1,481
Median		136,50
Mode		137
Std. Deviation		9,368
Variance		87,769
Range		56
Minimum		87
Maximum		143
Sum		5351

Sumber: *Output SPSS*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini diuji menggunakan SPSS dengan menggunakan uji regresi dengan patokan VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF lebih kecil dari nilai 10. Berikut hasil ujinya sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil uji multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	81,948	19,171		4,275	,000		
	Kemampuan	,074	,201	,082	,365	,717	,460	2,174
	Motivasi	,341	,219	,349	1,560	,128	,460	2,174

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa:

- Nilai *tolerance* dari variabel kemampuan (X1) sebesar 0,460 artinya lebih besar dari 0,10. Nilai VIF dari variabel kemampuan (X1) sebesar 2,174 artinya lebih kecil dari 10.

b) Nilai *tolerance* dari variabel motivasi (X2) sebesar 0,460, yaitu lebih besar dari 0,10. Dan nilai VIF dari variabel motivasi (X2) sebesar 2,174 lebih kecil dari 10.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan dan motivasi kerja menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas, maka analisis regresi dapat dilakukan.

### Uji Autokorelasi

Metode uji autokorelasi menggunakan metode Durbin Watson (DW test). Tabel 6 merupakan hasil dari uji autokorelasi dengan metode Durbin Watson dengan menghasilkan nilai  $dU = 1,6000$  dan nilai  $DL = 1,3908$ . Dari hasil tersebut nilai  $d = 2,456$  tidak kurang dari  $Du$ , yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil uji autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,413 <sup>a</sup>	,170	,124	8,871	2,456	

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berhubung penelitian ini tidak menyusun berdasarkan waktu dan tempat yang berbeda, maka uji autokorelasi ini tidak berpengaruh pada hasil penelitian. Dan dianggap penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser dari tabel diatas bahwa nilai signifikansi variabel kemampuan (X1) sebesar  $0,999 > 0,05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan nilai signifikansi variabel motivasi (X2) sebesar  $0,030 > 0,05$ , artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas :

**Tabel 7. Hasil uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	46,091	12,129			3,800	,001
Kemampuan	9,258E-5	,124	,000		,001	,999
Motivasi	-,313	,139	-,481		-2,259	,030

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: *Output SPSS*

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, oleh karena itu uji regresi dapat dilakukan.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Data

##### 1) Analisis Regresi sederhana

Berdasarkan persamaan regresi diatas bahwa konstanta sebesar 103,661 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kemampuan kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar 103,661. Sedangkan koefisien regresi kemampuan kerja (X1) sebesar 0,274 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kemampuan kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,274. Berikut hasil regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 23 yaitu:

**Tabel 8. Hasil regresi sederhana variabel kemampuan kerja (X1)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	103,661	14,825			6,992	,000
	X1	,274	,134	,314		2,041	,048

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *output SPSS*

2) Koefisien korelasi sederhana

Dari tabel pengujian tabel 9 koefisien korelasi antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,314 berdasarkan tabel derajat hubungan 0,20-0,399 menunjukkan hubungan yang rendah, artinya dengan nilai 0,314 terdapat kekuatan yang mempengaruhi kinerja karyawan meskipun bersifat rendah. Berikut hasil uji korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 23 yaitu:

**Tabel 9.** Hasil uji koefisien korelasi sederhana variabel kemampuan kerja (X1)

		Correlations			
		X1	Y		
3) Koefisien	X1	Pearson Correlation	1	,314*	Sumber: Output SPSS Determinasi (R <sup>2</sup> )
		Sig. (2-tailed)		,048	
		Sum of Squares and Cross-products	4512,975	1235,225	
		Covariance	115,717	31,672	
		N	40	40	
	Y	Pearson Correlation	,314*	1	
		Sig. (2-tailed)	,048		
		Sum of Squares and Cross-products	1235,225	3422,975	
		Covariance	31,672	87,769	
		N	40	40	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output SPSS tabel 10 diperoleh angka R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,099 artinya presentase sumbangan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 9,9% sedangkan sisanya 90,1% dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

**Tabel 10.** Hasil uji koefisien determinasi variabel kemampuan kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,314 <sup>a</sup>	,099	,075	9,010

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Output SPSS

4) Uji parsial (Uji t)

Hasil statistik uji t kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,041 berada pada tingkat signifikansi  $0,048 < 0,05$  (Lihat tabel 11). Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). selanjutnya, tabel 12 terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 83,799 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi kerja maka kinerja karyawan sebesar 83,799. sedangkan koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,388 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,388.

**Tabel 11.** Hasil uji kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	103,661	14,825		6,992	,000
	X1	,274	,134	,314	2,041	,048

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *output SPSS*

**Tabel 13.** Hasil uji regresi sederhana variabel motivasi kerja (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		t
1	(Constant)	83,799	18,637		4,496	,000
	X2	,388	,144	,400	2,689	,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS*

5) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil uji pada tabel 14 diperoleh nilai R square ( $r^2$ ) sebesar 0,160 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16% sedangkan sisanya 84% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 14.** Hasil uji koefisien determinasi variabel motivasi kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,400 <sup>a</sup>	,160	,138	8,699

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.28 diperoleh angka R square ( $r^2$ ) sebesar 0,161 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 16,1% sedangkan 83,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak di uji dalam model ini.

#### 6) Uji Simultan (Uji f)

Berdasarkan hasil uji tabel 15, hasil uji F kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh F hitung sebesar 3,543 berada pada tingkat  $0,039 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 15. Hasil uji simultan (uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,157	2	275,078	3,543	,039 <sup>b</sup>
	Residual	2872,818	37	77,644		
	Total	3422,975	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kemampuan kerja

Sumber: *Output SPSS*

Hasil statistik uji t kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,041 berada pada tingkat signifikansi  $0,048 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ika Rahmawati “pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor) hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Bogor.” Hasil uji parsial (t) motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,689 berada pada tingkat signifikansi  $0,11 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiki R. Arini, Muhammad Djudi M, Ika Ruhana “Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula)

Djombang Baru. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.28 diperoleh angka R square ( $r^2$ ) sebesar 0,161 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 16,1% sedangkan 83,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak di uji dalam model ini.

Berdasarkan hasil uji diatas, hasil uji F kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh F hitung sebesar 3,543 berada pada tingkat 0,039 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan kemampuan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini mendukung penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Nurhaedah, Sukmawati, H.M Yusuf Saleh “Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pungkep” hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pungkep.

## Kesimpulan

Hasil uji menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, uji Rsquare ( $R^2$ ) sebesar 0,161 artinya presentase sumbangan pengaruh variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 16,1% sedangkan 83,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak di uji dalam model ini.

## Daftar Pustaka

Badrudin, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: C.V. Alfabeta.

Budi Triton Prawira, 2006, *SPSS 13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta: CV.Andi Offset.

Busro Muhammad, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Group.

Danang Sunyoto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.

Fahmi Abu, Siswanto Agus, Farid M Fahri, dan Arijulmanan, 2014, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT. Gramedia.

Gomes Faustino Cordoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V ANDI.

Indra I Made Dan Ningrum Cahya, 2019, *Cara Mudah Memahami Metode Penelitian*, Sleman; CV Budi Utama.

- Kartawan, 2009, Agus Susanto, *pengantar manajemen syari'ah*, Bandung: Guardaya Intimarta.
- KBBI daring diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/%>
- Moehheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Peersada.
- Mukhtar, Ali Hapzi dan Mardalena, 2012, *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Nurhaedah, M Sukmawati, Saleh H.M. Yusuf *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonas*, Jurnal Ilmu Administrasi, Vol. 7 No.1, Juni 2018.
- Nidjo Sandjojo, 2011, *Metode Analisis Jalur (PathAnalysis) dan Aplikasinya*, Jakarta:Pustaka Sinar Harapan.
- Priansa Donni Juni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*,Bandung: C.V Alfabeta.
- Rahmatika ika *pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor 2014)*
- Ridwan, 2009, *Pengantar Statistika Sosial*, Bandung: Alfabeta.
- Riadi Edi, 2016, *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Raharjo Sahid, *Uji Asumsi Dasar*, diakses dari <http://spssindonesia.com/>
- R.A Kiki, M Mochammad Djudi, Ruhana Ika *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 22, No.1, Mei 2015.
- Sinambela Lijan Poltak, sinambela sarton, 2019, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran, dan Implikasi Kinerja*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suhardi, 2018, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*, Yogyakarta: PT. Gava Media.
- Sugiyono, 2015, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitan Kuantatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sanusi Anwar, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat
- Syofian Siregar, 2013, *Statistik Parametrik Untuk penelitian kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi,17*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Depok: P.T Rajagrafindo persada

Wiratna Sujarweni, 2015, *SPSS untuk penelitian*, Yogyakarta: pustaka baru press

Zainudin M, 2014, *metodologi penelitian kefarmasian edisi2*, Surabaya: Airlangga University Press.