

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.TRI SAPTA JAYA CABANG PADANG**

INFLUENCE OF THE ABILITY TO WORK AND MOTIVATION TO WORK
AGAINST THE PEFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT. TRI SAPTA JAYA
BRANCHES OF THE PADANG

Sabarijal Lul Fikri, Nova Begawati

Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email : Sabariajl@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang baik secara parsial maupun simultan. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 responden pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis determinasi, sedangkan metode pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya cabang padang.

Kata kunci : kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Abstrack

the research aims to examine and analize influence of the ability to work and motivation to work gainst the peformance of employees in Pt. Tri Sapta Jaya branches of the Padang partially or simultancously. Yhe type of data used is the parimary data obtained from the distribution of questionnaires and sample amaunt in this research is about 36 respondents of Pt. Tri Sapta Jaya branches of the Padang. This study using the analisis of regressing linear berganda and analisis determination, while the testing hypothesis using test t and the test F. The analysis showed that the ability to work have positive and significant influence to the peformance of employees, motivation to work have positive and significant influence to the peformance of employees and the ability to work and motivation to work influence to the peformance of employees in Pt. Tri Sapta Jaya branches of the Padang.

Kata kunci : ability to work, motivation to work and peformance of employees.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang dan masa-masa yang akan datang kompetisi yang terjadi bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi moderen. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada faktor-faktor sumber daya manusia(SDM) yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting didalam usaha agar produktifitas dan kinerja perusahaan menjadi efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga perlu upaya secara terus-menerus dan berkesinambungan. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan sumber daya manusia (MSDM), karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2012).

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kinerja karyawan dimanapun dan pada organisasi apapun adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) kerja. Hal ini cukup beralasan karena kemampuan dan motivasi kerja mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

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.

Motivasi berasal dari istilah latin yang berarti bergerak. Sebuah definisi umum yang dapat diterima menyebutkan bahwa motivasi merujuk kepada proses-proses dimana tingkahlaku diaktifkan dan diarahkan, dan proses-proses ini bervariasi dalam arah, intensitas, dan durasinya pada masing-masing individu. Ada dua kategori utama teori yang cenderung melihat motivasi bersifat mekanistik atau kognitif. Analisis mekanistik melihat tingkah laku ada, karena dimulai baik oleh adanya stimulus eksternal, misalnya rasa haus. Kemudian kita menjadi bereaksi. Kita menggerakkan jari-jari kita dari kompor yang panas atau kita melakukan apapun untuk mendapatkan air untuk menghilangkan rasa haus. Jika respon mendatangkan hasil yang diinginkan, ia menjadi kebiasaan. Teori Kognitif menganggap bahwa berfikir tentang informasi yang akan masuk serta faktor lain yang akan turut berpengaruh sebagai hal penting untuk menentukan respons tingkah laku terhadap stimulus. Misalnya, sikap pribadi seseorang dan pengaruh sosial sangatlah penting dalam pengambilan keputusan dan demikian pula menyangkut motivasi.

Kinerja karyawan tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu juga berbagai macam ragam kemampuan karyawan

akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mengingat karyawan merupakan titik sentral dalam melakukan, menyebabkan timbulnya dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

PT. Tri Sapta Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi, dimana kegiatan utamanya adalah menyediakan peralatan yang berhubungan dengan dunia kesehatan seperti : obat-obatan, peralatan medis serta bahan-bahan kosmetik. Di dalam kegiatannya tentu membutuhkan karyawan yang kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan mampu bersaing. Karyawan PT. Tri Sapta Jaya dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar sasaran perusahaan dapat terwujud. Pada perusahaan ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Kemampuan 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. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya dapat dilihat dari faktor kemampuan kerja dan motivasi yang di dapat dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti ingin mengetahui tentang tingkat 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. Tri Sapta Jaya cabang Padang)”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja

a. Pengertian kemampuan kerja

Menurut McClelland dalam Veithzal Rivai (2015), mendefinisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013).

b. Indikator Kemampuan kerja

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindak, yang lantas melekatkan dibenak seseorang.

2) Pelatihan (*training*)

Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3) Pengalaman (*experience*)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

4) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi

lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

5) Kesanggupan kerja

Adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, apakah itu pekerjaannya mudah, sulit, ringan ataupun berat.

Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Hasibuan (2016) “motivasi berasal dari bahasa latin *movore* yang berarti daya dorongan atau daya penggerak”. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai satu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan perilaku kerja. Menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan.

b. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1) Fisiologis atau Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Robbins & Judge (2015) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang

bersangkutan. menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan yang memberikan kontribusi pada ekonomi.

Bernardin dan Rusel didalam Ahmad S. Ruky (2016), memberikan pengertian kinerja sebagai prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik , dapat menghindari tingkat kesalahan dalam meyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Hipotesis

H1 : Diduga bahwa, secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang.

H2 : Didudga bahwa, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang.

H3 : Diduga bahwa, secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang.

Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan

Yaitu pengumpulan data yang penulis lakukan melalui studi kepustakaan, internet, buku referensi, jurnal, skripsi dan artikel-artikel lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Penelitian lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek penelitian yang mencakup tentang sejarah, struktur organisasi, job description dan dokumen lainnya yang terkait dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data yang penulis gunakan adalah :

1. Angket
Yaitu pembagian angket langsung pada karyawan PT.Tri Sapta Jaya. pertanyaan atau pernyataan yang telah tersedia pada angket.
2. Wawancara
Yaitu pengumpulan data dari informasi yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung pada narasumber yang dianggap ahli dalam bidangnya.
3. Dokumentasi
Data-data yang penulis peroleh adalah data-data yang berbentuk dokumen-dokumen sebelum penulis melakukan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

- a. Data Kualitatif yaitu : data mengenai keadaan dan gambaran perusahaan (sejarah singkat, struktur organisasi, job description) data yang berkaitan dengan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang
- b. Data Kuantitatif yaitu : data pokok perusahaan berupa jumlah karyawan di PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data dan informasi yang diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden yang ada dilapangan dengan cara menyebarkan kuisisioner. Kuisisioner adalah salah satu alat yang digunakan untuk memperoleh data dari responden.

Populasi dan Sampel

1. Populasi
populasi adalah mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (sekarang, 2013). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono. 2015).Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri Sapta Jaya cabang Padang, yang berjumlah 36 orang.
2. Sampel
Sampel adalah bagian dari pupulasi yang mewakili seluruh karakteristik dari populasi. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sugiyono, 2015). Hal ini sering dilakukan bila jumlah popuasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dajidakn sampel.

Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono,2013).

Dalam metode ini dibandingkan antara r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung > r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitung < r-tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Menurut Hanafiah (2013) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji multikolinieritas
- c. Uji heteroskedastisitas

Metode Analisis

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif dan analisis kuantitatif.

1. Metode Analisis deskriptif

Secara umum analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Atmaja (2009) bahwasannya untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus berikut :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Rata-Rata} \cdot (5.SS) + (4.S) + (3.N) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + N + TS + STS}$$

Dimana:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Setelah diketahui rata-rata skor yang diperoleh dari distribusi frekuensi maka dibuat nilai persentase total skor untuk menentukan nilai masing-masing variabel yang digunakan dengan mencari *Total Score Respondend* (TCR). Menurut Atmaja (2009) secara umum untuk mencari TCR dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{RATA-RATA SKOR}}{5} \times 100 \%$$

Dengan rentangan nilai sebagai berikut :

- a. jika TCR berkisar antara 0-35,99% = sangat tidak baik
- b. jika TCR berkisar antara 36%-55,99% = tidak baik
- c. jika TCR berkisar antara 56%-65,99% = cukup baik
- d. jika TCR berkisar antara 66%-80,99% = baik
- e. jika TCR berkisar antara > 90% = sangat baik

2. Metode Analisis Kuantitatif

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Model regresi yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai (R^2) yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel digunakan adalah nilai adjusted R Square karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi nilai adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Metode Pengujian Hipotesis

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

1. Uji t (uji parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011)

Menurut Sugiyono (2015) dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

t-hitung hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai t-hitung \leq t-tabel atau nilai sig $> \alpha$

H_0 ditolak jika nilai t-hitung \geq t-tabel atau nilai sig $< \alpha$

2. Uji F (uji secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Menurut Sugiyono (2015) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F-hitung perhitungan ini dibandingkan dengan F-tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 ditolak jika F-hitung $>$ F-tabel atau nilai sig $< \alpha$

H_0 diterima jika F-hitung $<$ F-tabel atau nilai sig $> \alpha$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase %
Pria	17	47,22
Wanita	19	52,78
Total	36	100

Sumber; Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa responden mayoritas memiliki jenis kelamin wanita dengan jumlah 19 orang atau 52,78%. Dikarenakan wanita lebih banyak menjadi karyawan di PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase %
21-30	16	44,44
31-37	16	44,44
> 38	4	11,11
Total	36	100

Sumber; Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 21-30 dan 31-37 tahun dengan jumlah yang sama yaitu 16 orang atau sebesar 44,44%. Dikarenakan responden mayoritas adalah karyawan tetap dan yang telah lama bekerja.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase %
S1	19	52,7
S2	2	5,5
D3	9	25
SMA	6	16,3
Total	36	100

Sumber; Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden dengan pendidikan strata satu yang berjumlah 19 orang atau sebesar 52,7%. Karena karyawan yang paling diutamakan adalah tamatan starata satu.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji validitas kemampuan kerja (X_1)

seluruh pertanyaan variabel kemampuan kerja (X_1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,3202), kecuali pertanyaan C1 dan D2 dinyatakan tidak valid maka pernyataan tersebut harus dibuang.

Uji Validitas motivasi kerja (X_2)

seluruh pertanyaan variabel motivasi kerja (X_2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,3202), kecuali pertanyaan B3 dan E1 dinyatakan tidak valid maka pernyataan tersebut harus dibuang dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Variabel kinerja karyawan (Y)

seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,3202), kecuali pernyataan

A2 dan B1 dinyatakan tidak valid maka pernyataan tersebut harus dibuang dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Item
X1	0,767	14
X2	0,749	14
Y	0,750	14

Sumber : Data Primer yang Diolah

Dari penyajian table 4.10 diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil penelitian didapatkan nilai residual sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 36 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 x1	,489	2,047
x2	,489	2,047

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v23

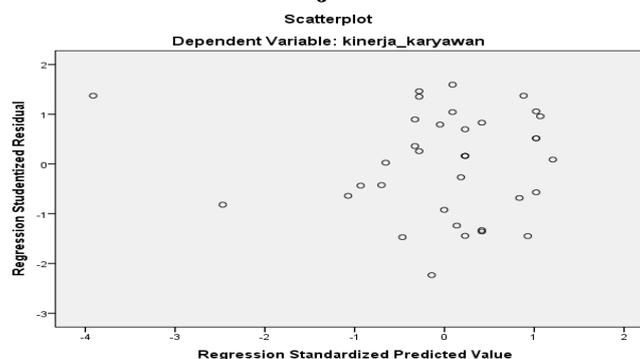
Dari tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

- Variabel X_1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 2,047 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,489 lebih besar dari 0,10.
- Variabel X_2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 2,047 lebih kecil dari 10,00 dan nilai Tolerance yang bernilai 0,489 lebih besar dari 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v23

Dari gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif Variabel

1. *Total Score Respondend* Variabel Kemampuan Kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel kemampuan kerja memiliki TCR 90,60% ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang termasuk kriteria sangat baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator keterampilan dengan nilai TCR sebesar 91,6% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator pengalaman dengan nilai TCR 90,06%. Sehingga indikator yang paling dominan dari kemampuan kerja karyawan pada PT. Tri sapta Jaya cabang padang adalah keterampilan karyawan dikarenakan memiliki nilai TCR tertinggi.

2. *Total Score Respondend* Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki TCR 89,6% ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang termasuk kriteria baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator sosial dengan nilai TCR sebesar 91,06% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator keamanan dengan nilai TCR 88,2%. Sehingga indikator yang paling dominan dari motivasi kerja karyawan pada PT. Tri sapta Jaya cabang padang adalah keadaan sosial perusahaan tersebut dikarenakan memiliki nilai TCR tertinggi.

3. *Total Score Respondend* Variable Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki TCR 90,24% ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang termasuk kriteria sangat baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada indikator kuantitas kerja dengan nilai TCR sebesar 91,02% dan nilai TCR terendah didapatkan pada indikator kualitas kerja dengan nilai TCR 89,4%.

Analisa Kuantitatif

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6,221	5,431
KEMAMPUAN_KERJA	,339	,127
MOTIVASI_KERJA	,581	,126

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23

Dari tabel 4.16 dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 6,221 + 0,339 X_1 + 0,581 X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,221 berarti apabila variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja sama dengan nol (0), maka variabel kinerja karyawan bernilai 6,221 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,339 berarti bahwa koefisien ini bernilai positif. Peningkatan variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,339. Kenaikan variabel kemampuan kerja berakibat kenaikan pada variabel kinerja karyawan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,581 berarti bahwa koefisien ini bernilai positif. Peningkatan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,581. Kenaikan variabel motivasi kerja berakibat kenaikan pada variabel kinerja karyawan.

2. Analisa Determinasi

Tabel 4.17 Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,724	2,40262

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23

Berdasarkan tabel 4.17, terlihat nilai *Adjusted R Square* variabel *independen*, adalah sebesar 0,724. Berarti keakuratan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan varians dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 72,4%. Berarti terdapat 27,6% varians variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel lain seperti kedisiplinan, kenyamanan tempat kerja dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	1,146	,260
1 x1	2,674	,012
x2	4,595	,000

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 36-2-1 = 33$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 1,692 (lihat lampiran table t). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 4.18. di atas diketahui sebagai berikut :

- Nilai t hitung variabel kemampuan kerja adalah $(2,674) > t$ tabel $(1,692)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,012 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah $(4,595) > t$ tabel $(1,692)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Uji F

4) Tabel 4.19 ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	541,505	2	270,753	46,903	,000 ^b
Residual	190,495	33	5,773		
Total	732,000	35			

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v20

Dari tabel 4.19 diatas diketahui nilai F hitung 46,903 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,11 (lihat lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah $0,000^b$ lebih kecil dari α (5%). Dengan demikian

dapat disimpulkan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil analisis deskriptif dengan menggunakan tingkat capaian responden (TCR) diketahui bahwa :
 - a. Kemampuan kerja pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang termasuk kriteria sangat baik dengan nilai TCR sebesar 90.6 %. Sedangkan indikator yang paling dominan mempengaruhi variabel kemampuan kerja adalah keterampilan dengan nilai TCR 91,6 %.
 - b. Motivasi kerja pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang termasuk kriteria baik dengan nilai TCR sebesar 89.6 %. Sedangkan indikator yang paling dominan mempengaruhi variabel motivasi kerja adalah sosial dengan nilai TCR 91,6 %.
 - c. Kinerja karyawan pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang termasuk kriteria sangat baik dengan nilai TCR sebesar 90.24 %. Sedangkan indikator yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan adalah kuantitas kerja dengan nilai TCR 91,02 %.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang dengan nilai t hitung (2,674) > t tabel (1,692).
3. Terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang dengan nilai t hitung (4,595) > t tabel (1,692).
4. Kemampuan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang, hal ini terlihat dari nilai F hitung (46,903) > F tabel (4,11).

Saran

1. Kemampuan kerja dan motivasi kerja pada PT. Tri Sapta Jaya cabang padang memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka pihak perusahaan seharusnya bisa menjaga kemampuan dan motivasi karyawan agar berada dalam jalur yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan menguntungkan bagi pihak perusahaan terutama yang berkaitan dengan indikator keterampilan kerja karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian ini hanya mengukur variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk itu diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dll.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agussalim. 2010. *Metodologi Penelitian*. Univesitas Ekasakti Padang : ekasakti Pers
- Ahmad S. Ruky. 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara.
- Atmaja, L.S. 2009. *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Bambang Riyanto. 2012. *Dasar – Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanafiah, 2012. *Konsep strategi pembelajaran*. Bandung : Refika Aditama.
- Handoko, T Hani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Martoyo. Susilo.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 20013. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik*, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Winardi. 2011.*Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Jurnal

- Bagus Jaka Sugiharta. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motiasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflime di Bali. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi. Singaraja Indonesia : Universitas Pendidikan Ganesha. Vol : 10 No 2 Tahun 2017 (1 - 10)*
- Chorul Anwar Satria Yudha. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. Malang : *Universitas Brawijaya Malang. Vol : 22 No 1 Tahun 2015 (1 - 10)*
- Diah Ayu Kristiani. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PT. Indonesia Power unit Bisnis Pembangkitan Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic. Semarang. Vol : 1 No 1 Tahun 2013 (1 - 7)*
- Kadek Ferrania Paramitadewi. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Mnaajemen. Universitas Udayana Bali. Vol : 6 No 6 Tahun 2017 (3370 - 3397)*
- Ketut Muliharta. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motiasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Bagus Lovina. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi. Singaraja Indonesia : Universitas Pendidikan Ganesha. Vol : 5 No 1 Tahun 2015 (1 - 14)*
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Vol :1 No 2 Tahun 2015 (43 - 53)*
- Kiki Rindi Arini. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motiasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis. Malang : Universitas Brawijaya Malang. Vol : 22 No 2 Tahun 2015 (1 - 9)*
- Koko Happy Agriawan, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzan. 2015. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Suka Alam Kota Batu Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis. Malang : Universitas Brawijaya Malang. Vol : 28 No 1 Tahun 2015 (1 - 6)*
- Lindia Lusari dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. *Borwita Citra Prima Surabaya. Universitas Kristen Petra. Vol : 5 No 1 Tahun 2017 (1 - 8)*
- Nenny Anggraeni. 2016. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan. Bandung : Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI). Vol : 12 No 2 Tahun 2016 (1 - 17)*
- Nessia Kususma Wardani. 2017. Pengaruh Kmamapuan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Smart Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indinesia (STIESIA). Vol : 6 No 5 Tahun 2017 (1 - 18)*
- Prabadwipa Meidianwar. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform.*

Samarinda : Universitas Mulawarman Samarinda. Vol : 2 No 4 Tahun 2014 (1 - 12)

Septiani Agustina Saffiah. 2016. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. *Jurnal Administrasi Publik. Malang : Universitas Brawijaya Malang. Vol : 2 No 2 Tahun 2016 (312 – 318)*

Slamet Raharjo. 2016. Pengaruh Kemampuan kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati. *Jurnal Of Management. Semarang : Universitas Pandanaran Semarang. Vol : 2 No 2 Tahun 2016 (1 - 13)*

Syardianto. 2014. Pagaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *journal Administrative Reform. Universitas Mulawarman Samarinda. Vol : 2 No 1 Tahun 2014 (885 - 897)*