

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin (Studi: Bagian Produksi)

Amran¹, Misra Yeni², Isman³

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen, Universitas Muara Bungo

**Email: arzunamesat@gmail.com¹, yenimisra@gmail.com²
isman.man90@yahoo.co.id³**

Abstrak

Perusahaan akan selalu berusaha untuk memenuhi tujuannya. Untuk itu, perusahaan akan mengandalkan berbagai sumber daya yang dimilikinya selain modal operasional, sarana dan prasarana, serta keunggulan teknis. Tujuan riset ini yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin (Studi: Bagian Produksi). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan, dan ada 58 orang dalam populasi dan 58 dalam sampel. Analisis regresi linier berganda yaitu strategi analisis yang dipilih dalam riset ini. Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara keseluruhan (simultan), nilai F_{hitung} sebesar 180,531 dan F_{tabel} sebesar 3,16, yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. $R^2 = 0,868$ menunjukkan bahwa X_1 , X_2 , dan Y memberikan kontribusi sebesar 86,8% terhadap total Y , sedangkan sisanya sebesar 13,2% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Kata Kunci : *Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

Abstract

The corporation will always strive to meet its objectives. In order to do so, it will rely on a variety of resources that it owns in addition to operational capital, facilities, infrastructure, and technical supremacy. This study's goal was to ascertain how much, if at all, job ability and work motivation influenced employees' performance at PT Agrindo Indah Persada Merangin Regency (Study: Production Section). There were 58 individuals in the population and 58 individuals in the sample, and the sampling strategy used was saturated sampling. Saturated sampling was the sampling

technique employed, and there were 58 persons in the population and 58 in the sample. Multiple linear regression analysis is the analysis strategy used in this investigation. According to the test taken as a whole (simultaneously), the F_{count} value is 180.531 and the F_{table} is 3.16, indicating a substantial relationship between the job ability and work motivation variables and the employee performance variable. $R^2 = 0.868$ indicates that X_1 , X_2 , and Y contribute 86.8% of Y 's total, with the remaining 13.2% being explained by variables not included in this analysis.

Keywords: *Work Ability, Work Motivation and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Setiap bisnis berusaha menggapai cita-citanya. Dalam rangka mewujudkan cita-cita tersebut, tidak hanya bergantung pada modal operasional, infrastruktur, dan fasilitas yang tersedia, tetapi juga pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu aspek krusial dalam bisnis yang perlu diperhatikan adalah unsur sumber daya manusia, atau personalia. Kinerja karyawan ditentukan dengan mengevaluasi hasil kerja seorang pekerja selama periode waktu tertentu dengan menggunakan seperangkat tolok ukur yang terkait erat dengan tanggung jawab pekerja dan kriteria yang telah ditetapkan (Malthis dan Jackson, 2016).

Kemampuan kerja mengacu pada kemahiran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pertumbuhan perusahaan akan terpengaruh jika karyawan diberi kesempatan untuk mengasah kemampuan mereka dan menerapkannya secara efektif. Selain itu, dengan memiliki keterampilan yang diperlukan, karyawan akan mampu menangani tugas-tugas sekarang ini dan selanjutnya secara lebih efektif. Kompetisi yang sengit mampu menggerakkan perusahaan dalam memompa kinerja karyawannya, sehingga barang dan jasa mereka dapat bersaing. Agar pekerja dapat melakukan yang terbaik, pemberi kerja juga harus menyadari dan tanggap terhadap kebutuhan setiap pekerja.

Motivasi dapat membujuk atau menginspirasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan, maka organisasi juga harus meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja. Faktor individu seperti keinginan, sikap, dan bakat serta faktor organisasi seperti remunerasi, pengawasan, penghargaan, dan pekerjaan itu sendiri dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan..

Perkebunan kelapa sawit adalah bisnis dari PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin yang merupakan perusahaan swasta. Produksi yang dihasilkan mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan belum dapat dikatakan ideal. Uraian lebih rincinya bisa diamati table berikut:

Tabel 1
Data Target dan Realisasi Produksi Minyak Sawit (CPO) Pada PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin Tahun 2017-2022

No	Tahun	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Persentase (%)
1.	2014	49.500.430	39.081.330	79%
2.	2015	42.643.300	42.658.515	(100%)
3.	2016	45.700.000	42.675.000	93%
4.	2017	46.980.000	44.778.000	95%
5.	2018	48.600.400	43.509.855	90%

Sumber: PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin, 2023

Tabel minyak kelapa sawit (CPO) menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan dan jika dilihat dari realisasi produksi hanya pada tahun 2015 yang melebihi target produksi yaitu sebesar 42,675,000 Kg, Meskipun target produksi tidak tercapai pada tahun 2014, 2016, 2017, atau 2018, data di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dikatakan optimal dalam situasi di mana target produksi tidak terealisasi 100%. Hal-hal yang menjadi sebab belum tergapainya

target operasional antara lain adalah hasil panen kelapa sawit yang sering menurun dan TBS yang tidak selalu berkualitas. Hal ini juga diduga disebabkan oleh belum sempurnanya kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan, karyawan belum mampu memenuhi target produksi 100%, dan masih ada target produksi yang belum terpenuhi tepat waktu, sehingga harus diundur hingga bulan berikutnya. Didasarkan hal itu, penulis membuat sebuah riset terkait “**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin**”.

Adapun tujuan dalam riset ini yaitu dalam rangka menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja karyawan PT Agrindo Indah Persada, Kabupaten Merangin.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja ialah keahlian individu untuk menjalankan delegasi job yang berhubungan dengan pekerjaan (Robbins, 2016). Kemampuan kerja adalah salah satu elemen paling penting yang mempengaruhi seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka. Kemampuan kerja seseorang akan ditunjukkan oleh informasi dan kemampuan yang mereka miliki, yang didukung oleh kesehatan fisik dan mental. Oleh karena itu, memiliki pengetahuan dan kemampuan saja tidak akan cukup untuk menyelesaikan suatu tugas; Anda juga harus mampu melaksanakannya dengan baik.

2. Motivasi Kerja

Hasibuan (2017) berpendapat, motivasi terdiri dari beberapa komponen, seperti memberikan daya penggerak yang mencetuskan gairah produktif seseorang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien, dan memadukan semua upaya mereka dalam kondisi puas. Pertama, gagasan bahwa motivasi berfungsi sebagai peta jalan untuk mencapai tujuan; dengan kata lain, motivasi didefinisikan sebagai tujuan di balik tindakan. Kedua, motivasi sebagai katalisator untuk menyalakan semangat dalam menjalani profesi dan mencapai kepuasan. Sebagai katalisator untuk memenuhi kebutuhan di tempat ketiga, dan sebagai sarana untuk membina hubungan positif dan lingkungan kerja yang positif di tempat keempat.

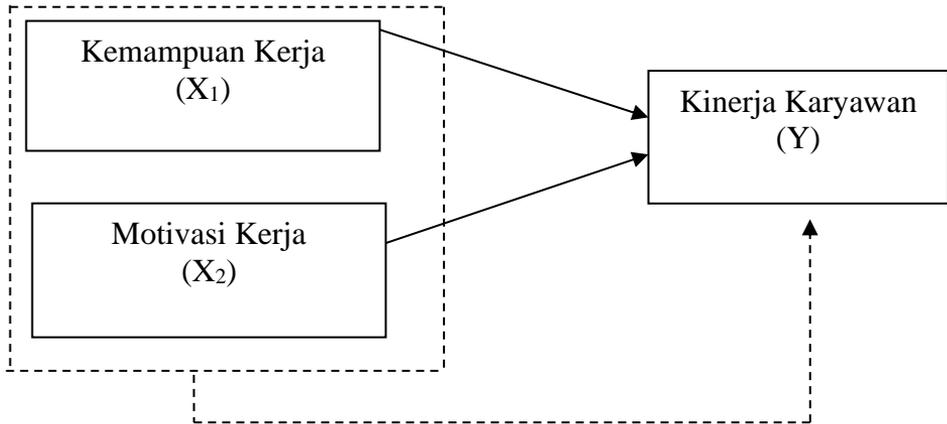
3. Kinerja

Malthis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh hasil kerja mereka selama periode waktu tertentu dan dievaluasi dengan menggunakan seperangkat tolok ukur yang terkait erat dengan tanggung jawab pekerjaan mereka dan standar yang telah ditentukan. Intinya, kinerja ialah hal yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan. Kinerja pekerja ditentukan oleh seberapa besar kontribusi mereka untuk perusahaan. Fokus dari upaya untuk memompa efektivitas etos kerja secara tim maupun perseorangan. Kata "kinerja" asal katanya "job performance" atau "actual performance", yang mengacu pada rangking pekerja/pencapaian aktual seseorang.

4. Kerangka Konseptual

Tidak diragukan lagi, setiap bisnis ingin meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan kontribusi pegawai terhadap target yang didelegasikan oleh organisasi untuk menggapai target usaha sebagai

bentuk tanggungjawabnya, baik secara tim maupun perseorangan. Maka dari itu, kerangka kerja konseptual dapat digambarkan dibawah:



Keterangan : ————— Secara Parsial
----- Secara Simultan

Gambar 1.1.
Kerangka Konseptual Kemampuan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang penulis ajukan dalam riset ini antarlain:

1. H₀: Tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin (Studi : Bagian Produksi).

H_a: Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin (Studi : Bagian Produksi).

2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin (Studi : Bagian Produksi).

H_a : Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin (Studi : Bagian Produksi).

C. METODE

Riset ini memilih pendekatan deskriptif kuantitatif yang dilakukan oleh penulis ini berlokasi di PT.Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin. Objek riset ini yaitu kinerja karyawan pada PT.Agrindo Indah Persada Kecamatan Tabir Lintas Kabupaten Merangin (Studi : Bagian Produksi). Dalam riset ini pengambilan data dilaksanakan dengan kuisioner ialah cara pengambilan data dengan cara menyusun angket yang berisi pernyataan atau pertanyaan yang terkait nilai kedisiplinan dan kinerja karyawan. Populasi riset ini sejumlah 58 orang karyawan bagian produksi PT Agrindo Indah Persada Kabupaten Merangin. Teknik pengumpulan sampling riset ini memakai metode sampling jenuh, yang menggunakan anggota ppulasi sebagai sample karena jumlah populasi yang kecil (Sugiyono, 2012). Terdapat 58 partisipan sebagai sample riset. Uji validitas dan uji reliabilitas akan digunakan untuk menilai kualitas data yang dikumpulkan dari lapangan. Setelah dua penilaian ini, uji asumsi standar dilaksanakan dengan menggunakan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Setelah uji asumsi tradisional diselesaikan, uji pengaruh-yang berbentuk analisis

linier berganda dan analisis determinasi-dilakukan. Langkah terakhir adalah menggunakan program SPSS versi 25 dalam rangka menilai hipotesa, secara parsial memakai uji t dan f.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Diperoleh r tabel dari Jumlah sampel (n) = 58 dan tingkat signifikansi sebesar alpha 5%, jadi r tabel 0,05 (Duwi, 2015) dengan pengujian 2 tailed dapat diperoleh nilai r tabel adalah 0,254 Berdasarkan hasil luaran SPSS, *Pearson Correlation* lebih tinggi dari 0,254. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap indikasi pernyataan adalah *reliabel*.

2. Hasil Uji Reliabelitas

Hasil uji reliabilitas dengan 22 item pernyataan ternyata memiliki *Cronbach's Alpha* untuk variabel kemampuan kerja 0,833, motivasi kerja 0,794 dan kinerja karyawan 0,733. Mengingat *Cronbach's Alpha* dari 22 item pernyataan yang akan digunakan lebih dari 0.60, maka ditarik Kesimpulan jika item-item tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh karena itu disimpulkan jika tiap tiap item pertanyaan yang diolah memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi dalam hal prosedur pengujian hipotesis.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Kolmogorov-Smirnov dipakai dalam menentukan normalitas data pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai Kolmogorov Smiirnov sebesar 0,264 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% atau *Asymp.Sig* (2-tailed) > 0,05. Nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) > 0,05. Selain itu, nilai

Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 dan nilai Toleranc lebih dari 0,10 untuk data uji multikolinieritas pada variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda dalam riset pada gambar di atas menggambarkan jika titik-titik dari seluruh data riset tersebar dengan acak, baik di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan nilai varians dari residualnya. Hal ini menunjukkan kemungkinan jika model regresi linier berganda di riset ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga tahap pengujian data selanjutnya dapat dilanjutkan. Hal ini berarti variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terbebas dari multikolinieritas atau tak terjadi korelasi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda.

4. Hasil Uji Linear Berganda

Hasil pengolahan data regresi linier berganda dan persamaan regresi akan ditampilkan sebagai berikut:

$$Y = 9,715 + 0,363X_1 + 0,430X_2 + e$$

Perhatikan persamaan regresi linier berganda berikut ini:

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,715 menunjukkan bahwa 9,715 berhubungan dengan kinerja karyawan (Y) jika variabel insentif kerja (X_2) dan kemampuan kerja (X_1) bernilai nol.
- Koefisien regresi (X_1) = 0,363 hal ini menjelaskan jika kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan kerja (0,05), dan kinerja karyawan akan naik sebesar 0,363 satuan dalam setiap perubahan satu satuan pada variabel kemampuan kerja sedangkan variabel motivasi kerja dianggap tetap.

- Koefisien regresi (X_2) = 0,430 Hal ini memperlihatkan jika kinerja karyawan dipengaruhi dengan besar oleh motivasi kerja (0,05), dan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,430 satuan untuk setiap perubahan satu satuan pada variabel motivasi kerja dengan mempertahankan tingkat asumsi yang sama pada variabel kemampuan kerja.

5. Hasil Uji-t

Tabel 2. Hasil Uji - t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.715	1.157		8.396	.000		
Kemampuan Kerja	.363	.102	.495	3.568	.001	.125	8.000
Motivasi Kerja	.430	.132	.452	3.262	.002	.125	8.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} diperoleh dari $df = n - k$ ($n = 58, k = 3$), jadi $58 - 3 = 55$ dan skala signifikansi sebesar $\alpha 5\%$ ($0,05 : 2\text{ tailed}$) = 0,025 maka bisa didapatkan untuk t_{tabel} sebesar adalah 2,004. hasil uji t (secara parsial) modle regresi linier brganda dari riset ini antaralain :

1. Uji parsial kemampuan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y)

Uji parsial kemampuan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,568$ dan $t_{tabel} = 2,004$. Kemampuan kerja mempunyai efek yang besar atas kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan pilihan H_0 tidak bisa diterima H_a diterima pada tingkat signifikansi 0,05.

2. Uji parsial motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y)

Uji parsial motivasi kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} = 3,262$ dan $t_{tabel} = 2,004$ pada tingkat signifikansi 0,05, kesimpulannya adalah H_0 ditolak. Diterima, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja (X_2).

6. Hasil Uji F

Tabel 3. Uji F

180,531 adalah nilai F_{hitung} , dengan ambang batas signifikansi 0,05.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,715	1,157		8,396	,000		
Kemampuan Kerja	,363	,102	,495	3,568	,001	,125	8,000
Motivasi Kerja	,430	,132	,452	3,262	,002	,125	8,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Temuan yang diperoleh untuk F_{tabel} adalah 3,16 sesuai dengan (Duwi Priyatno, 2009) $Df = n - k - 1$ atau $58-2-1 = 55$ (di mana n ialah total responden dan k sejumlah faktor independen). Dalam hal ini, nilai $F_{tabel} 3,16 >$ nilai $F_{hitung} 180,531$. Hasilnya, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel dependen (Y), kinerja karyawan, secara besar terpengaruh oleh variabel bebas kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja yang dirasakan (X_2) ketika diambil secara bersama-sama (simultan)..

7. Hasil Uji Koefisien determinasi

Variabel kemampuan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai kemampuan untuk menjelaskan varians variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 86,8%, serta 13,2% sisanya bisa diuraikan dengan sebab-sebab lain diluar riset ini, sesuai dengan hasil uji determinasi (R^2) = 0,868.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya karena kemampuan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang cukup besar kepada kinerja karyawan, sesuai dengan hasil uji t (secara parsial).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja (X_2) memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan temuan uji parsial motivasi kerja dan kinerja karyawan. Itu dikarenakan motivasi kerja dapat menginspirasi pekerja untuk bekerja keras dan menggapai target mereka.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang merupakan variabel bebas dengan simultan memiliki dampak yang besar terhadap variabel dependen (Y), sesuai dengan uji F. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terpengaruh jika kemampuan kerja dan motivasi kerja dianggap tinggi.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Sebagian, ditunjukkan bahwa kesimpulan berikut ini berasal dari masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja yang dirasakan (X_2) dan kemampuan kerja (X_1).
 - a. Kinerja karyawan pada uji kemampuan kerja secara parsial menghasilkan $t_{hitung} = 3,568$ dan $t_{tabel} = 2,004$ pada tingkat signifikansi 0,05, artinya H_0 ditolak. diterima, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Pada ambang batas signifikansi 0,05, uji parsial motivasi kerja dengan kinerja karyawan menghasilkan $t_{hitung} = 3,262$ dan $t_{tabel} = 2,004$, yang mengarah pada penolakan H_0 diterima, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja (X_2).
2. Nilai F_{hitung} secara bersamaan ditunjukkan sebagai $180,531 > F_{tabel} 3,16$. Hasilnya, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan kata lain, variabel dependen (Y), kinerja karyawan, dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) ketika keduanya hadir secara bersama-sama (simultan).
3. Variabel kemampuan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai kemampuan untuk menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 86,8%, dengan sisanya sebesar 13,2% dijelaskan oleh faktor di luar riset ini, sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi yang menghasilkan R_{square} sebesar 0,868.

2. Saran-Saran

1. Kondisi fisik adalah indikasi yang paling tidak dapat diandalkan dari kompetensi pekerjaan; oleh karena itu, manajer harus lebih fokus pada kesehatan pekerja saat mereka bekerja untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan seefisien mungkin.
2. Komponen motivasi kerja yang memiliki indikasi paling rendah adalah afiliasi; untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih positif, semua karyawan harus dapat menjaga hubungan positif satu sama lain.
3. Pemanfaatan waktu merupakan indikasi terendah dari kinerja karyawan, dan agar dapat menyelesaikan tugas secara efektif, karyawan harus dapat lebih meningkatkan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2013. *Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Robbins, Stephen P., 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung