EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baris Jaya Perkasa

Angga Lesmana[1], Roswaty[2], Try Wulandari[3]
[1,2]Universitas Indo Global Mandiri
E-mail: Email[1], Email[2]

Article History:
Received: 15 Mei 2024
Revised: 28 Mei 2024
Accepted: 31 Mei 2024

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

Abstract: *This research aims to determine the effect of work motivation and work ability on employee performance at PT Baris Jaya Perkasa. The population and sample in this study were 40 employees of PT Baris Jaya Perkasa. The analysis techniques used are the classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis test, correlation coefficient test, and coefficient of determination test which were processed using the help of the Static Product and Service Solution (SPSS) version 29 program. The results of this research are t count 4,257 > t table 2,026 on Variable X1, namely work motivation and t count 10,221 > t table 2,026 on Variable X2, namely Work Ability. In the correlation coefficient test method for the Work Motivation Variable (X1), the value is 0,568, which means that the level of relationship between work motivation and employee performance is at a moderate level. Based on the results of calculating the Coefficient of Determination (R2), it can be concluded that the percentage influence of the Work Motivation (X1) and Work Ability (X2) variables on employee performance (Y) is 0,758 or the remaining 75,8% is influenced by other variables.*

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk berjalannya tugas dengan baik maka dibutuhkan karyawan dengan kinerja serta produktivitas yang tinggi dan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti disiplin, lingkungan kerja, motivasi, pengalaman kerja dan semangat karyawan. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan prestasi kerjanya dalam bentuk meningkatnya kinerja untuk mencapai tujuan serta visi misi yang diinginkan perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sepeti motivasi, pengalaman kerja, disiplin kerja, semangat kerja, jumlah jam kerja, dan lain-lain. Menurut Muslimat (2021), sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak

sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi dengan cepat,tepat, dan terarah serta biaya murah. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam upaya memenangkan persaingan pada era globalisasi. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Nawawi (2017), perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan.

Indikator perencanaan Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2017) terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang handal dan juga berkualitas guna meningkatkan kinerja perusahaan semaksimal mungkin. SDM merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah perusahaan karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. SDM merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material dan metode. Selain itu Menurut Hasibuan (2017) penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamafrannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik. Produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan melalui perencanaam SDM yang matang. Hal ini dapat mewujudkan melalui adanya penyesuaian seperti peningkatan motivasi dan kemampuan kerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang manjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif dan negatif, Motivasi Kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi dan Kemampuan Kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya dua faktor tersebut akan tercipta tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika tingkat kemampuan kerja menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di Perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Suwanto (2020) adalah seperangkat kekuatan yang baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. hal ini yang dapat mempengaruhi kerja selain motivasi adalah kemampuan. Karyawan dapat bekerja lebih baik dengan memiliki kemampuan yang sesuai di bidang pekerjaan yang digelutinya. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelsaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sudirman (2020) bahwa motivasi kerja adalah proses psikologi yang menetukan (atau memberi energi) arah, intensitas dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja. Selain itu, manfaat lain yang dihasilkan dari karyawan yang termotivasi adalah kepuasan kerja yang lebih tinggi. Terpenuhinya kepuasan kerja atas faktor motivasi kerja akan mendorong para karyawan untuk tetap akan bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka. Kondisi sebaliknya adalah rendahnya kepuasan terhadap faktor tersebut menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan, serta membuka peluang untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi rasa kepuasan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaanya akan lebih cenderung memiliki produktivitas yang tinggi pula.

Masih banyak perusahaan yang kurang mengontrol atau melihat bagaimana motivasi pegawai dalam bekerja, pihak perusahaan harus bisa memotivasi pegawai dalam bekerja, pihak perusahaan harus bisa memotivasi pegawainya karena hal ini akan mendorong dan meningkatkan kemajuan pada perusahaannya, dan bahwa upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengtahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Tentunya disetiap perusahaan tidak akan luput dari suatu permasalahan terkait yaitu minimnya reward terhadap pegawai yang berprestasi, dukungan semangat dari atasan yang masih kurang, salary yang minim, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Menurut Edison, dkk (2017) menyatakan bahwa jika proses dan penilaian kinerja telah dilakukan dengan baik dan hasilnya menunjukan kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi pada umumnya akan berhasil meningkat. Untuk meningkatkan kinerja organisasi dibutuhkan penilaian kinerja yang sangat baik oleh perusahaan dalam bentuk evaluasi kepada kinerja pegawai, jika itu dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat dan kinerja organisasi akan tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seseorang karyawan dalam kerja maka semakin tinggi pula kinerja nya.

Selain dari fenomena yang terjadi, penelitian ini juga dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian – penelitian terdahulu. Menurut Ramadhan (2017) menjelaskan mengenai organisasi yaitu unit sosial yang dikoordinasikan atas dua orang atau lebih yang bekerja bersama dalam basis yang terus-menerus untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan . menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor kinerja karyawan di perusahaan yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individual.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Kasim, et al (2017), Pawirosumarto, et al (2017) menunjukan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2015) menunjukan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena jumlah responden yang relatif sedikit. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan untuk bidang

pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien dan kemampuan kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sieng Thai dan Pila-Ngarm (2015), Ratih (2016) dan Sofyan, et al (2016) menunjukan hasil positif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Abouzaki (2014) menunjukan hasil negative bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Seingthai (2015) memiliki keterbatasan dimana penelitian tersebut dilakukan hanya di industri perbankan dan diharapkan untuk dilakukan pada sektor industri lainnya. Pada penelitian ini, penulis mengembangkan penelitian ke sektor industry jasa transportasi untuk mengetahui bagaimana variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi. *Research gap* di atas menunjukan bahwa terdapat hasil penelitian yang berbeda tentang upaya peningkatan kinerja karyawan yang mempunyai hubungan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Adapun ketidakpuasan karyawan di PT.Baris Jaya Perkasa antara lain, dari upah gaji yang sama rata, baik karyawan baru dan karyawan lama. Menurunnya kemampuan kerja disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga karyawan tidak mau mengorbankan kepentingan pribadinya demi kepentingan perusahaan.

Fenomena dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Baris Jaya Perkasa selalu menekankan kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. PT.Baris Jaya Perkasa mendukung dalam menjaga kepuasan karyawan itu yang sudah jadi perhatian oleh HRD nya. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang berlawanan, yang bila diamati dapat berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan juga adanya perbedaan usia yang mungkin menjadi salah satu penyebab dikarenakan adanya perbedaaan cara berfikir dan cara pengambilan keputusan serta penempatan posisi/ jabatan karyawan yang sama dalam waktu yang relatif lama. Karyawan merasa perusahaan belum memberikan mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk lebih maju. Dalam hal kemampuan kerja, karyawan belum mampu menyampaikan keluhan dari konsumen dan menjelaskannya sesuai prosedur yang ada diperusahaan.

Alasan saya melakukan penelitian ini di PT Baris Jaya Perkasa adalah karena perusahaan ini adalah tempat dimana saya bekerja jadi saya ingin membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan ini melalui motivasi kerja dan kemampuan kerja dan juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahan tempat saya bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana penelitian ini dilakukan di PT. Baris Jaya Perkasa. Penelitian ini dilaksanakan di PT Baris Jaya Perkasa yang beralamat di Jl. Torpedo, Kec. Kemuning, kel.20ilir, Sumatera Selatan. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah genralisasi yang terdiri atasobjek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Baris Jaya Perkasa yang berjumlah 52 orang.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah responden yang diambil adalah sebanyak 52 karyawan PT Baris Jaya Perkasa. Sampel yang diambil berdasarkan sampling jenuhdimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yangberisi pertanyaan-pertanyaan-

pertanyaan yang diajukan secara google form pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Pemberian kuesioner ditujukan kepada karyawan PT Baris Jaya Perkasa yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Alasan menggunakan metode Kuesioner (angkate) untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, terhadap kinerja karyawan

Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin, semangat kerja, terhadap kinerja karyawan adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, berikut rumus perhitungannya:

$$\boldsymbol{Y = a + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + e}$$

Keterangan:
Y : Variabel kinerja karyawan
a : Konstanta
X1 : Motivasi kerja
X2 : Kemampuan kerja
$\beta 1$: Koefisien regresi untuk motivasi kerja
$\beta 2$: Koefisien regresi untuk kemampuan kerja
e : Nilai residual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikasinya > 0,05 begitu juga sebaliknya apabila tingkat signifikannya < 0,05 maka hasilnya tidak normal.

Table 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49260598
Most Extreme Differences	Absolute	.247
	Positive	.123
	Negative	-.247
Test Statistic		.247
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa data penelitian tidak berdistribusi secara normal

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Jika *Variance Inflation factor* (VIP) dibawah atau < 10 dan *Tolerance value* > 0,01 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

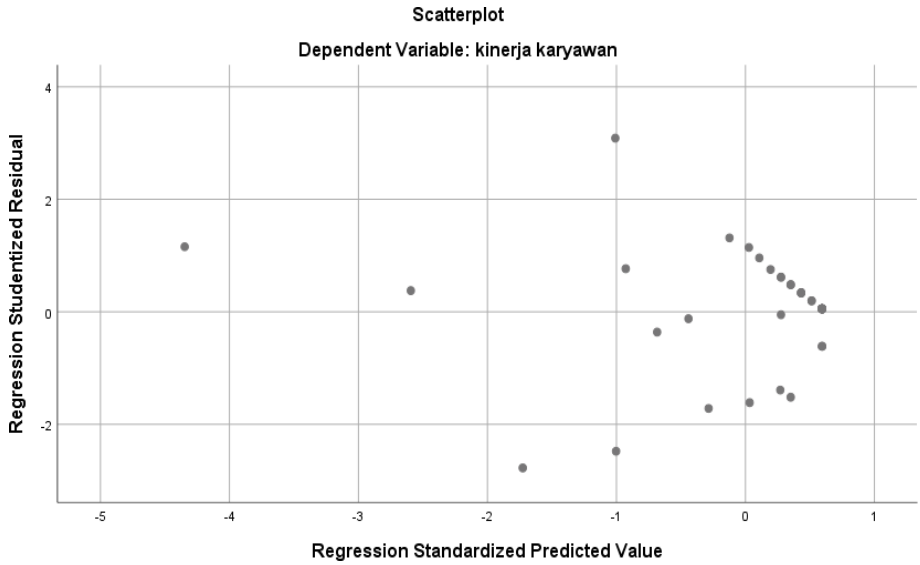
Table 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	CollinearityStatistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.998	3.537		.565	.576		
	motivasi kerja	.214	.110	.182	1.945	.059	.745	1.342
	kemampuan kerja	.841	.103	.764	8.158	.000	.745	1.342
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

Berdasarkan data tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kemampuan kerja (X_2) adalah 1,342 < 10 dan nilai*tolerance value* 0,745 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Yaitu menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dariresidual satu pengamatan yang lain.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa data menyebar dan berada di atas dan dibawah nol, dapat dikatakan lolos. Sehingga dapat dikatakan dari gambar tersebut, uji heteroskedestisitas terpenuhi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Table 3. Hasil uji Analisis Regresi Lineran Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.998	3.537		-.565	.576
	motivasi kerja	.214	.110	.182	1.945	.059
	kemampuankerja	.841	.103	.764	8.158	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$
$$Y = 1.998 + 0.214X1 + 0.841X2 + e$$

Dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai a sebesar 1,998 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel loyalitas konsumen belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) jika variabel independen tidak ada maka variabel loyalitas konsumen tidak mengalami perubahan.
b. $\beta 1$ (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,214 menunjukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawanyang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,214 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
c. $\beta 2$ (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,841 menunjukan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kemampuan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,841 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Table 4. Hasil Uji t Variabel X1

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.412	5.169		2.208	.033
	motivasi kerja	.667	.157	.568	4.257	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Table 5. Hasil Uji t variabel X2

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.630	3.113		.523	.604
	kemampuan kerja	.942	.092	.856	10.221	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Jadi hasil pada tabel 4 di atas menunjukan bahwa nilai signifikasi pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,257 > nilai t tabel 2,026 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil pada tabel 5 di atas menunjukan bahwa nilai signifikasi pengaruh kemampuankerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 10,221 > nilai t tabel 2,026 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukan apakah semua variabel independen (Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Diketahui bahwa penelitian ini menggunakan 3 variabel dan 40 data responden, jika merajuk pada tabel distribusi F tabel didapatkan nilai F tabel pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 5%. Pada tabel 6 menunjukan hasil pengolahan data untuk Uji F.

Table 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.213	2	136.106	57.960	.000[b]
	Residual	86.887	37	2.348		
	Total	359.100	39			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, motivasi kerja						

Berdasarkan tabel 6 hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 57,960 yang belih besar dari F tabel (3,25) dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dimana hal tersebut berarti bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Baris Jaya Perkasa

EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

c. Uji Koefisien Korelasi (R)

Table 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel X1

Correlations			
		motivasi kerja	kinerja karyawan
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.568**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan data pada tabel 7 diatas nilai koefisien korelasi variabelMotivasi Kerja sebesar 0,568 berdasarkan nilai pedoman interpretasi korelasi nilai berada pada rentang "0,40-0,599" yang berarti tingkat hubungan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sedang.

Table 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi X2

Correlations			
		Kemampuan kerja	Kinerja karyawan
Kemampuan kerja	Pearson Correlation	1	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan data pada tabel 8 diatas nilai koefisien korelasi variabel kemampuan kerja sebesar 0,856 berdasarkan nilai pedoman interpretasi korelasi nilai berada pada rentang "0,80-1,00" yang berarti tingkat hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

d. Uji Koefiesien Determinasi (R^2)

Table 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	.871[a]	.758	.745	1.53242
a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, motivasi kerja				

Berdasarkan Tabel 9 dipengaruhi nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,758. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 75,8%

Pembahasan

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dilihat pada hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 4,257 yang lebih besar dari t tabel(2,026) dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baris Jaya Perkasa. Hal tersebut berarti bahwa jika setiapkaryawan mampu meningkatkan motivasi kerja nya dalam bekerja maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hasil tersebut sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh suwanto et.al (2022) bahwa salah satu upaya instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan nya itu dengan memperhatikan motivasi kerja setiap karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yng dilakukan oleh suwanto et al (2022) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerjamemberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Merujuk dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, ketahuilah bahwa variabel kemampuan kerja memiliki t hitung sebesar 10,221 yang lebih besar dari ttabel (2,026) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Baris Jaya Perkasa. Hal tersebut berarti bahwa jika tercipta kemampuan kerja yang baik maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja setiap karyawan, begitu pula sebaliknya.

Menurut Suryani (2019) hal tersebut dapat terjadi karna karyawan memili hubungan kondusif baik dengan rekan kerja lain atau dengan atasan. Dengan adanya hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesame rekam kerja maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimalapabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Marujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki F hitung sebesar 57,960 yang lebih besar dari f tabel (3,25) dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baris Jaya Perkasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat penelitian Agustin (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kemmapuan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baris Jaya perkasa
2. Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Baris Jaya Perkasa. Hal tersebut termasuk dalam kateggori hubungan yang kuat, bahwa dalam kemampuan pegawai diperlukan dukunagn motivasi kerja yang kuat, demikian pula dengan motivasi kerja yang dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan kemampuan yang baik.
3. Berdasarkan hasil uji t dari variabel Motivasi Kerja (x1) diperoleh nila t hitung sebesar 4,251> t tabel 2,026 dan nilai signifikasi sebesar 0,001 < 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (x1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Baris Jaya Perkasa.
4. Berdasarkan hasil uji t dari variabel Kemampuan Kerja (x2) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,396 > t tabel 2,026 dan nilai signifikasi sebesar 0,001 < 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Kemampuan Kerja (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Baris Jaya Perkasa.
5. Hasil pengujian dengan menggunakan uji koefisien korelasi (R) maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi pada variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0,568. Yang berarti tingkat hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan termasuk pada tingkat hubungan yang rendah
6. .Hasil penelitian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R2) di peroleh nilai sebesar 0,440 atau 44%. Hal ini menunjukan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa kemampuan dan motivasi kerja telah terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka peneliti memeberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada PT Baris Jaya Perkasa sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekejaan sendiri selesai. Perlu memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada karyawan. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus berpacu dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya

   Penelitian yang dilakukan memiliki kekurangan dan keterbatasan sehingga masih perlu mendapatkan perbaikan karena variabel yang diteliti terbatas yaitu hanya motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel-variabel lainnya masih berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan belum diungkap dalam penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dibahas mengenai variabel- variabel lain yang belum dibahas.

DAFTAR REFERENSI

Bagaskara, b. i. (n.d.). Analisis pengaruh motivasi kerja, Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 5-6.

Fauzi, R. (2021). pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian pelayanan pembayaran pajak kendaraan bermotor di samsat kota sukabumi. E-ISSN 22751496; STIE PASIM; SUKABUMI, April 2021; vol. 10 No 01, 10, 74-78.

Fay, D.L. (1967) 'Pengaruh Kinerja Keuangan pada Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2015-2019', Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.,

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Han, E.S. (2019) 'Pelaksanaan Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Di Jakarta', Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), pp. 1689–1699.

Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Ii, B.A.B. (2018) '2 . 1 Penelitian Terdahulu Penelitian mengenai Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja , dan Kinerja Karyawan , telah dilakukan oleh beberapa peneliti . Berikut hasil penelitian - Penelitian Terdahulu', pp. 6–21.

Ii, B.A.B. and Teori, L. (2017) 'Motivasi Adalah Kecendrungan Suatu Sifat Yang Merupakan Pokok Pertentangan) Dalam Diri Seseorang Yang Membengkitkan Topangan Dan Mengarahkan Tindak-Tanduknya.', (2018), pp. 12–29.

Muazansyah, I. (2018) 'Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan', Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi, 21(1), p. 48.: https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.98.

Nia, H. (1967) 'Manjemen Sumber Daya Manusia', Angewandte Chemie. *International Edition, 6(11), 951–952.*

Prasetiyo, E. et al. (2021) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', Acman: Accounting and Management Journal, 1(2), pp. 61–66. https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20.

Ritonga, N. and Sinaga, R.V.I. (2021) 'Semnastekmu 2021', Ekonomi, (2013), pp. 181–188.

Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi DanManajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama

Studi, P. et al. (2020) 'Disusun oleh : Irawan Budi Santoso'.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Uhing (2019) 'Pengertian Motivasi Kerja', *Motivasi Kerja di Dalam Perusahaan*,pp. 15–36.