

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PT. EQUIPORT INTI INDONESIA**

Fitrah
 Universitas Negeri Makassar
 fitrah195@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan: (1) untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Equiport Inti Indonesia, dan (2) untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Equiport Inti Indonesia. Populasi penelitian ini adalah 20 orang, sedangkan sampel adalah 20 orang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Equiport Inti Indonesia. Berdasarkan analisis data statistik, semua variabel bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa semua variabel berdistribusi normal. Pada uji analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 10,459 + 0,374X_1 + 0,849X_2$. Pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 58,7% kemampuan kerja dan motivasi kerja PT. Equiport Inti Indonesia dipengaruhi oleh variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This research aimed (1) whether or not impact work ability to performances employee than PT Equiport Inti Indonesia, and (2) for explain whether or not work motivation on performance employee than PT Equiport Inti Indonesia. The population of this research is 20 people. While the sample is 20 people taken with a saturated sampling technique. Data collection was carried out using questionnaires and interviews. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis by using Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The results of this study indicate that the variables of work ability (X_1) and work motivation (X_2) have a positive influence on performance employee (Y) at PT Equiport Inti Indonesia. Based on statistical data analysis, all variables are valid and reliable. In the classical assumption test, it is stated that all variables are normally distributed. In the multiple linear regression analysis, the regression equation $Y = 10.459 + 0.374X_1 + 0.849X_2$. The coefficient of determination test shows that 58.7% of work ability and work motivation of PT Equiport Inti Indonesia is influenced by the variables studied in this study.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Performance Employee

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. 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.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atau jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Motivasi kerja merupakan indikator yang membuat seseorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Pangalih & Zulaicha, 2012).

Kemampuan kerja yaitu sikap penilaian diri, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah tentu kinerjanya juga akan rendah. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, juga para sarjana, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang organisasi atau masyarakat didalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sevvy Yossa dan Zunaidah pada tahun 2013 dengan judul “Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang”. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pembagian tugas merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, kemampuan karyawan dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena pihak manajemen tidak mengetahui dan mengevaluasi setiap kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan. Baik yang berasal dari diri karyawan, lingkungan kerja ataupun lingkungan luar yang mempengaruhi kinerja. PT. Equiport Inti Indonesia merupakan anak perusahaan yang dibentuk dari dua perusahaan yaitu PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) dan PT. Kuda Inti Samudera. Perusahaan ini bergerak di bidang pemeliharaan dan penyediaan peralatan pelabuhan dan tenaga operator. Tujuan pendirian perusahaan guna melaksanakan kegiatan perusahaan di Pelabuhan, yang bertujuan untuk meraih keuntungan dan meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Untuk bisa

mencapai tujuan tersebut maka karyawan harus meningkatkan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerjanya.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal maka tentu saja sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan mempunyai *skill*. Kemampuan, keterampilan dan keahlian ini baik dibidang pendidikan, pengalaman, maupun wawasan untuk mengambil keputusan dan dapat memberikan motivasi yang baru untuk memajukan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan kerja dan motivasi kerja seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan pada PT Equiport Inti Indonesia.

Tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah sejauh mana pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Equiport Inti Indonesia yang sampai saat ini belum ada penelitiannya atau data empirisnya. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan salah satu alternative jawaban mengenai hal tersebut. Berdasarkan masalah tersebut diatas maka penulis mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Equiport Inti Indonesia”.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Equiport Inti Indonesia sebanyak 20 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah 20 orang karyawan PT Equiport Inti Indonesia. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan perhitungan analisis regresi linear berganda dengan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 13, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Model	Coefficient			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,459	5,315		1,968	,066
Kemampuan Kerja	,374	,108	,401	3,451	,003
Motivasi Kerja	,849	,137	,721	6,201	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan di atas, hasil analisis regresi linear berganda berarti:

$$Y = 10,459 + 0,374X_1 + 0,849X_2$$

- a. Konstanta sebesar 10,459 jika variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 10,459.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif yakni 0,374. Dapat diartikan bahwa jika variabel kemampuan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,374 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif yakni 0,849. Dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,849 satuan.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui nilai signifikansi variabel kemampuan kerja lebih besar dari nilai α ($0,003 < 0,05$). Sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kemampuan kerja yang diperoleh seseorang dalam bekerja. Untuk mengetahui kemampuan kerja karyawan diperlukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Syafiah, Siswidiyanto, dan Wima (2014) dimana dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan motivasi yang diperoleh seseorang dalam bekerja. Untuk mengungkap motivasi digunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Syardianto, Djumadi dan Bambang (2014) dimana dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2017:146) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia.

Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. Dapat dilakukan dengan atasan memberikan pengarahan kepada karyawan yang melakukan kesalahan dan mengikutsertakan karyawan dalam program-program pelatihan.
2. Karyawan memiliki hubungan baik antar satu sama lain dan kerja sama tim yang baik. Hal ini perlu dipertahankan agar tidak terjadi permasalahan internal antar karyawan yang mengakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud, Fuad. 2012. Survei Diagnosis Organisasional. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Panggalih, B. & Zulaicha, R. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Telkom Tegal. *Performance*, 16(2), pp.33-41.
- Pasolong, Harbani. 2011. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Rivai, Veitzhal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins,S.P dan Timothy A Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sevvy, Y. dan Zunaidah. 2013. Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 11 No. 4.
- Syafiah, Septiani Agustina, Siswidiyanto dan Wima Yudo Prasetyo. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang. *Jurnal Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang*.

Syardianto, Djumadi dan Bambang, Irawan. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrative Reform*, 2014, 2 (1): 885-897 ISSN 2338-7637