

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. LEMBAH KARET PADANG****Carsenda Efendi, Agus Sutarjo, Budi Gunawan**

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang

JL. Veteran Dalam No. 26B Padang Barat. Kota Padang. Sumatera Barat 25113

Email : carsendaefendi@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk : mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lembah Karet Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 sampel karyawan PT Lembah Karet Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95%. Berdasarkan hasil penelitian diatas direkomendasikan bahwa : agar perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, perusahaan diharapkan memberikan kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

**Kata Kunci** : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan***THE INFLUENCE WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION ABOUT EMPLOYEE  
PERFORMANCE PT. LEMBAH KARET PADANG*****ABSTRACT**

*This study aims to : know the influence of work ability and work motivation on employee performance PT Lembah karet Padang. Data used in this study is primary data obtained by distributing questionnaire to 60 sample employees PT Lembah Karet Padang. Method analysis are used is the multiple linear regression. The result of the study are : work ability and work motivation influence to employee with degree of meaning 95%. Based on the result of the above study recomended that : in order for the company to provide education and training to improve work ability employee, companies are expected to compensate for increased work motivation employee.*

**Key words** : Work Ability, Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia yang ada saat sekarang ini tidak menjamin kemampuan dan motivasi sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan jeli untuk melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang mereka harapkan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Kemampuan *reality (knowledge dan skill)* merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri (faktor intrinsik) dan faktor yang dari luar diri (faktor ekstrinsik). Motivasi menggerakkan individu dalam mencapai

tujuan organisasi. Pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan maupun motivasi yang timbul dari diri karyawan itu sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Apabila individu kebutuhannya tidak terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Sehingga dengan adanya rasa puas individu bekerja dengan loyalitas yang tinggi, loyalitas yang tinggi menghasilkan kinerja yang maksimal. Jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang adalah anak cabang perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan karet, yang berada di daerah di Sumatera Barat, PT Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang selaku perusahaan milik negara yang bergerak di bidang perindustrian yang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen. Kondisi kerja karyawan di perusahaan belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, karyawan melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, karyawan itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai.

Hasil pengamatan dilapangan peneliti mendapatkan beberapa masalah di

perusahaan yaitu kondisi dimana seorang karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan kurangnya dorongan dari dalam diri karyawan dalam mengubah perilaku yang diinginkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menjadi hambatan para karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selanjutnya peran atasan dalam mempengaruhi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum terpenuhi, karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya.

Berikut ini data motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT Lembah karet Padang :

Data Gaji Motivasi Kerja Karyawan di PT Lembah Karet Padang

No	Keterangan	Daftar Gaji			
		Gaji Pokok	Jasa Produksi	Gaji Lembur	THR
1	Manajer	3.000.000	1.950.000	-	1.950.000
2	Bagian Eskpor	1.950.000	1.950.000	25.000	1.950.000
3	Bagian Gudang	1.950.000	1.950.000	25.000	1.950.000
4	Bagian Teknik	1.950.000	1.950.000	25.000	1.950.000
5	Bagian Pembelian	1.950.000	1.950.000	25.000	1.950.000
6	Bagian Laboratorium	1.950.000	1.950.000	25.000	1.950.000
7	Bagian Adm	1.950.000	1.950.000	25.000	1.950.000

Sumber : Diolah Penulis

Dari data diatas menjelaskan gaji/tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) yang ditetapkan oleh pemerintah kota Padang yang ditujukan untuk semua karyawan yang bekerja diperusahaan. Untuk memotivasi karyawan perusahaan memberikan tunjangan THR dan jasa produksi sebesar RP 1.950.000 1 bulan gaji per tahun dan untuk memotivasi karyawan perusahaan memberikan gaji lembur bagi setiap karyawan sebesar Rp 25.000/jam, sehingga karyawan dapat

termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Data Produksi Karet Kinerja Karyawantahun 2015 – 2016 di PT Lembah Karet Padang

No	Bulan	Tahun		Keterangan
		2015	2016	
1	Januari	2.008.510 Kg	2.102.380 Kg	Meningkat
2	Februari	1.738.030 Kg	2.085.300 Kg	Meningkat
3	Maret	2.338.420 Kg	2.100.525 Kg	Menurun
4	April	2.539.180 Kg	2.333.695 Kg	Menurun
5	Mei	3.564.225 Kg	2.451.015 Kg	Menurun
6	Juni	3.086.615 Kg	2.402.960 Kg	Menurun
7	Juli	2.918.860 Kg	2.977.205 Kg	Meningkat
8	Agustus	3.067.680 Kg	3.376.205 Kg	Meningkat
9	September	2.586.570 Kg	3.117.660 Kg	Meningkat
10	Oktober	3.227.805 Kg	2.304.155 Kg	Menurun
11	November	1.746.710 Kg	2.322.005 Kg	Meningkat
12	Desember	1.839.810 Kg	2.529.870 Kg	Meningkat
Total Produksi		30.662.415 Kg	30.102.975 Kg	Menurun

Sumber : Diolah Penulis

Dari data diatas diketahui bahwa jumlah kinerja karyawan pada produksi karet pada tahun 2015-2016 mengalami penurunan dari Tahun 2015 total produksi karet yang berjumlah 30.662.415 Kg ke tahun 2016 total produksi karet yang berjumlah 30.102.975 Kg, sehingga kinerja karyawan pada PT Lembah Karet Padang belum terlihat adanya kemajuan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kurang menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Melihat begitu pentingnya kemampuan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk menyusun karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang”**.

## PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang penulis ajukan adalah

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang ?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang secara simultan ?

## Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang secara bersama-sama.

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi perusahaan, semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan guna mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Akademisi, Melalui hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan masukan bagi penelitian mengenai kemampuan, motivasi dan kinerja untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.

## Kemampuan Kerja

### Definisi Kemampuan Kerja

Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Menurut Thoha (2011:15) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Selanjutnya menurut Robbin (2013:52), Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Selanjutnya menurut Uno dan Lamatenggo (2012; 61), kemampuan kerja adalah suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan berhasil. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:67), kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

### Faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Menurut Wibowo (2013:94) seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari empat perangkat faktor :

1. Kemampuan Intelektual  
Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
2. Kemampuan Fisik  
Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut

stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

3. Kemampuan Kognitif  
Kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.
4. Kemampuan Emosional  
Kemampuan ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

#### **Indikator – Indikator Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins (2013), Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja  
Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Pendidikan  
Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
3. Masa Kerja  
Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

#### **Motivasi Kerja**

##### **Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Veithzal dan Ella Jaivani Sagala (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya menurut Sutrisno(2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kemudian menurut Mangkunegara (2012:61) mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”.

##### **Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, (Anwar Prabu, 2011:100) :

1. Prinsip partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi  
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil karyawan  
Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan

tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang  
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk dapat sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian  
Memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, tentunya akan memotivasi pegawai bekerja sesuai harapan perusahaan.

#### **Indikator – indikator Motivasi Kerja**

Berdasarkan definisi motivasi yang diungkapkan oleh Wibowo (2011:205), maka indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Proses psikologis  
Runtunan perubahan peristiwa dalam perkembangan sesuatu yang berkenaan dengan psikologi (ilmu yang berkaitan dengan proses mental baik normal maupun abnormal dan pengaruhnya pada perilaku) bersifat kejiwaan.
2. Membangkitkan dan Mengarahkan Perilaku  
Membangunkan kembali dengan memberi petunjuk tanggapan atau reaksi individu terhadap lingkungan.
3. Pencapaian tujuan.  
Suatu kegiatan yang memiliki tujuan dengan menggunakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

#### **Kinerja Karyawan**

##### **Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah “sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah

laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71) Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2011: 551), perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi : identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi : keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan yang meliputi : perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi yang meliputi : kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

#### **Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2010:152) terdapat enam indikator kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Hasil Kerja

- Tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan  
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas kerja.
  - 3) Inisiatif  
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
  - 4) Sikap  
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
  - 5) Disiplin Waktu dan Absensi  
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Unsur prestasi kerja atau kinerja yang dinilai di setiap perusahaan atau organisasi belum tentu sama, namun pada dasarnya mencakup unsur-unsur diatas.

## PENELITIAN TERDAHULU

1. Widiaswari, 2011, judul : Hubungan Antara Faktor Kemampuan Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Banjarbaru Kota Hasil penelitian kemampuan kerja menunjukkan hubungan positif namun lemah 0,420 dan berpengaruh signifikan 0,001. Indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja masing-masing 0,436 dan 0,424.
2. Setyoningsih, 2011, judul : Pengaruh Motivasi Kemampuan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro Blitar), hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1% dan signifikan dengan angka signifikansi

- 0,038 < 0,05. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 46,8% dan signifikan dengan angka signifikansi 0,010 < 0,05. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebesar 55,8% dan signifikan dengan angka signifikansi 0,001 < 0,05. Kompensasi sebagai variabel moderator memperkuat pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja
3. Indarjanti dan Bodroastuti, 2012, judul : Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja, hasil penelitian Koefisien regresi positif dari kemampuan (X1), usaha (X2) dan dukungan organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa jika variabel kemampuan, usaha dan dukungan organisasi meningkat, kinerja staf akan meningkat juga. Berdasarkan uji hipotesis baik sebagian atau simultan, upaya dan dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja

## METODE PENELITIAN

PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Jln.ByPass Padang merupakan salah satu perusahaan industri swasta yang mengolah dan memproduksi karet mentah menjadi karet remah (crumb rubber) yang terletak di jalan By Pass Padang. Perusahaan ini berdiri tanggal 14 februari 1950, mula-mula perusahaan ini bernama "NV Verenigde Handel Maatscappijen Rubber Fabrieken Lam Kiaw" dengan akte No. 9 yang di buat di hadapan Jan Hendrik Veen Huysen yang waktu itu menjabat sebagai asisten residen dan notaris sementara untuk daerah Padang.

Didalam penetapan Menteri Kehakiman Republik Indonesia serikat tanggal 24 Juli 1950 dengan No 5/23/18.

Telah terdaftar kepanitera Pengadilan Negeri di Padang dengan No. 16/1995 tanggal 1 Maret 1951. Pada perkembangan selanjutnya tanggal 31 Agustus 1951 diberitakan dalam tambahan berita negara RI No.398 yang mana disebutkan bahwa kegiatan perusahaan adalah mengelola getah atau pabrik *Remiling* dengan produk yang dihasilkan *Blenket Crape*.

Pada tahun 1966 terjadi perubahan anggaran dasar perseroan dihadapan Hasan Qalbi selaku wakil notaries yang berkedudukan di Padang dengan akta No. 52 tanggal 31 Mei 1966. Perubahan anggaran dasar perseroan ini dimasukkan dalam daftar penetapan Menteri Kehakiman RI tanggal 19 November 1966 No. JA 5/94 di Kepanitera Pengadilan Negeri di Padang dengan No. 116/1966 tanggal 30 November 1966 dalam tambahan berita Negara RI tanggal 4 November 1966 No. 88 dengan lembaran tambahan 81-82 tahun 1966, yang mana pada tahun tersebut terjadi beberapa perubahan diantaranya, nama perusahaan diganti menjadi PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet. Struktur organisasi yang semula road van bestuur diganti menjadi dewan komisariat dengan kepemilikan modal yang dipegang oleh bangsa Indonesia atau badan-badan yang termasuk dalam hukum Indonesia yang berada diwilayah Indonesia. Populasi dalam penelitian ini dimana jumlah keseluruhan karyawan adalah 60 karyawan dan sampel 60 karyawan karena populasi jumlahnya kurang dari 100 maka peneliti mengambil sampel seluruhnya sejumlah 60 orang. Dengan sampel sejumlah itu diharapkan sudah memenuhi persyaratan dalam pengambilan sampel.. Jenis data adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis antara lain uji instrument, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen

1. Semua item kemampuan kerja dari 1 sampai 21 item pertanyaan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation*  $> 0,2542$
2. Semua item motivasi kerja dari 1 sampai 21 item pertanyaan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation*  $> 0,2542$
3. Semua item kinerja karyawan 1 sampai 35 item pertanyaan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation*  $> 0,2542$
4. Semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *cronbach alpha* besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

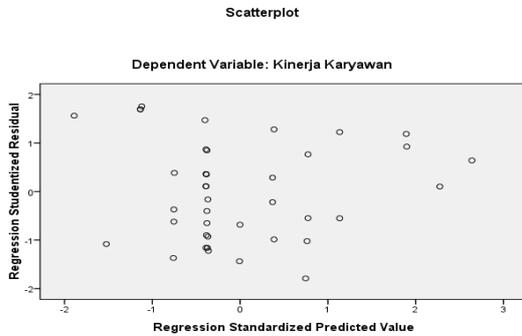
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	14.211	30.008				3.806
Kemampuan Kerja	.719	.287	.281	2.503	.003	.936	1.069
Motivasi Kerja	1.169	.229	.573	5.095	.000	.936	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil analisa didapat nilai VIF sebesar 1,069 untuk variabel Kemampuan Kerja dan 1,069 untuk variabel motivasi Kerja ini berarti bahwa nilai VIF keduanya  $< 5$ ,

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

**Uji Heterokedstositas**



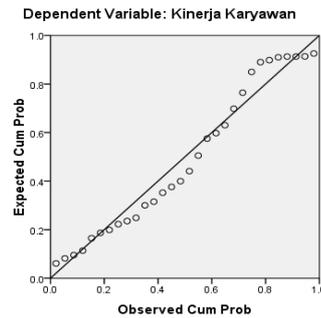
Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas maka penelitian dapat dilanjutkan.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan normal p-plot dan tabel kolmogorov smirnov. Yang paling umum digunakan adalah normal p-plot. Pada normal p-plot dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data / titik pada sumbu diagonal grafik dengan ketentuan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.
- b. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar diatas, analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar sekitar diagram / garis diagonal dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji Normalitas terpenuhi.

**Analisa Pembahasan**

**Analisa Pembahasan Secara Kualitatif**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada PT Lembah Karet Padang tentang Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, maka terlebih dahulu dilakukan dengan analisa kualitatif deskriptif sebagai berikut:

1. Distribusi Penilaian Kemampuan Kerja

No	Indikator Kemampuan Kerja	Skor	%
1.	Kesanggupan Kerja (item X1.1 , X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, dan X1.7 )	1884	33,56
2.	Pendidikan ( item X1.8 , X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.13, dan X1.14)	1873	33,36
3.	Masa Kerja (item X1.15 , X1.16, X1.17, X1.18, X1.19, X1.20, dan X1.21)	1857	33,08
Total		5614	100

Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ketiga indikator kemampuan kerja diatas memiliki kontribusi yang tidak jauh beda diantara indikator tersebut. Namun indikator Kesanggupan Kerja yang memberikan kontribusi dominan yakni 33,56%. Berdasarkan penilaian responden, bahwa kesanggupan kerja perlu dimiliki oleh karyawan pada PT Lembah Karet Padang dalam bekerja.

## 2. Distribusi Penilaian Motivasi Kerja

No	Indikator Motivasi Kerja	Skor	%
1.	Proses Psikologi (item X2.1 , X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, dan X2.7 )	1890	33,16
2.	Membangkitkan dan Mengarahkan Perilaku (item X2.8 , X2.9, X2.10, X2.11, X2.12, X2.13, dan X2.14)	1895	33,24
3.	Pencapaian Tujuan (item X2.15 , X2.16, X2.17, X2.18, X2.19, X2.20, dan X2.21)	1915	33,60
Total		5700	100

Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa ketiga indikator variabel motivasi kerja tersebut yang memiliki skor yang paling dominan adalah indikator pencapaian tujuan yaitu sebanyak 33,60%. Berdasarkan penilaian responden, bahwa pencapaian tujuan perlu dimiliki oleh karyawan pada PT Lembah Karet Padang dalam bekerja.

## 3. Distribusi Penilaian Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Skor	%
1.	Hasil Kerja (item Y.1 , Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6, dan Y.7)	1886	19,90
2.	Pengetahuan Kerja (item Y.8 , Y.9, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, dan Y.14)	1886	19,90
3.	Inisiatif (item Y.15 , Y.16, Y.17, Y.18, Y.19, Y.20, dan Y.21)	1917	20,22

4.	Sikap (item Y.22 , Y.23, Y.24, Y.25, Y.26, Y.27, dan Y.28)	1890	19,94
5.	Disiplin Waktu dan Absensi (item Y.29 , Y.30, Y.31, Y.32, Y.33, Y.34, dan Y.35)	1899	20,04
Total		9478	100

Sumber : Diolah Penulis

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa kelima indikator variabel kinerja karyawan tersebut yang memiliki skor yang paling dominan adalah indikator Inisiatif yaitu sebanyak 20,22%. Berdasarkan penilaian responden, bahwa inisiatif perlu dimiliki oleh karyawan pada PT Lembah Karet Padang dalam bekerja.

## Analisa Pembahasan Secara Kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.211	30.008		3.806	.875		
Kemampuan Kerja	.719	.287	.281	2.503	.003	.936	1.069
Motivasi Kerja	1.169	.229	.573	5.095	.000	.936	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 14,211 artinya tanpa adanya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja maka kinerja karyawan PT Lembah Karet Padang adalah sebesar 14,211 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja adalah 0,719 artinya setiap peningkatan 1 satuan kemampuan kerja karyawan PT Lembah Karet Padang maka kinerja karyawan meningkat 0,719 satuan dengan asumsi selain

variabel kemampuan kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 1,169 artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja karyawan PT Lembah Karet Padang maka kinerja karyawan kerja meningkat 1,169 satuan dengan asumsi selain variable motivasi kerja dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Uji R Square Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 <sup>a</sup>	.667	.649	2.455	1.836

Sumber : Lampiran 5 output SPSS hal. 105

Hasil output SPSS analisis koefisien Determinasi untuk pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lembah Karet Padang dapat dilihat pada tabel 4.18 diatas yaitu menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,667 atau 66,7% dengan maksud variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 66,7%. Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Lembah Karet Padang adalah sebesar 66,7%.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji T**

Utuk menguji hipotesis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.211	30.008		3.806	.875		
Kemampuan Kerja	.719	.287	.281	2.503	.003	.936	1.069
Motivasi Kerja	1.169	.229	.573	5.095	.000	.936	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan uji t sebagai berikut :

- I. Untuk variabel Kemampuan Kerja, nilai t-hitungnya adalah 2,503. Ini berarti t-hitung > t-tabel yaitu 2,503 > 2,002 dan nilai signifikannya sebesar 0,003 < 0,05 yang berarti bahwa Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- II. Untuk variabel Motivasi Kerja, nilai t-hitungnya adalah 5,095. Ini berarti t-hitung > t-tabel yaitu 5,095 > 2,010 dan nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji F (Uji Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan). Hasilnya dapat dilihat pada tabel:

### Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.917	2	234.459	13.763	.000 <sup>a</sup>
	Residual	971.016	57	17.035		
	Total	1439.933	59			

Sumber :Lampiran 5 Output SPSS hal.105

Dari tabel 4.20 diatas dapat dilihat dari hasil analisis pada tabel Annova yaitu menghasilkan f-hitungnya sebesar 13,763 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan ketentuan  $H_a$  diterima karena  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  yaitu  $13,763 > 4,006$  ( $df_1 = k-1$ ,  $df_2 = n-k$ ). Dengan nilai signifikannya  $< \alpha = 5\%$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Lembah Karet Padang. Dari hasil uji statistik diatas, didapat bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan PT Lembah Karet Padang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Lembah Karet Padang. Nilai t-hitungnya adalah 2,503. Ini berarti  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $2,503 > 2,002$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,003 < 0,05$
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Lembah Karet Padang. Nilai t-hitungnya adalah 5,095. Ini berarti  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $5,095 > 2,010$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Lembah Karet Padang. Nilai f-hitungnya sebesar 13,763, ini berarti  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  yaitu  $13,763 > 4,006$  dan nilai signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk karyawan mendapatkan pendidikan formal dan pelatihan untuk bisa meningkatkan kemampuan intelektual dan pengetahuan yang belum karyawan tersebut dapatkan.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya dengan memberikan kompensasi, kenaikan pangkat supaya karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan target perusahaan.
3. Agar kinerja karyawan perusahaan baik, maka perusahaan harus terus memperhatikan para karyawannya, dengan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawannya, karena berdasarkan hasil penelitian, kemampuan kerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Lembah Karet Padang.