

Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1 Afdeling V)

Novia Elsitha Mowisu¹

Syamsuddin²

Abdul Rais³

¹²³**Universitas Cokroaminoto Palopo**

Novia@gmail.com¹

syamsuddinturatea@uncp.ac.id²

abdulrais@uncp.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1 Afdeling V. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1 Afdeling V yang berjumlah 60 orang dan ditarik sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 36 karyawan menjadi responden dalam penelitian ini yang terdistribusikan pada setiap bagian kerja. Jenis penelitian menerapkan penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data uji t, maka disimpulkan bahwa; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $< 0,001 < 0,05$, dan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai sig $0,758 > 0,05$. Selanjutnya secara simultan variabel motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil uji F nilai sig sebesar $< 0,001 < 0,05$ dan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan 0,525 atau sebesar 52,5% sisanya sebesar 47,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini sangat kompetitif baik dalam bidang usaha produk maupun jasa menjadi sangat ketat seiring dengan perkembangan dunia yang serba cepat dan modern. Terjadinya perubahan-perubahan dalam bisnis menuntut perusahaan untuk mempersiapkan dirinya menyesuaikan diri sekaligus mengantisipasi adanya peluang tantangan, Dewasa ini persaingan merupakan tantangan di hadapi oleh setiap pelaku usaha, persaingan antar perusahaan tidak hanya persaingan antar modal yang digunakan untuk merintis, persaingan antar gedung, peralatan atau mesin, melainkan persaingan antar personal. Untuk mencapai tujuan perdagangan, perusahaan harus memperhatikan aset manusia yang merupakan salah satu komponen pendukungnya. Kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memperhatikan pengelolaan anggota karyawan. Dengan berkembangnya sumber daya manusia maka manusia akan memperoleh aspek intelektual yang memberdayakannya dalam menjalankan tugas sesuai dengan perannya.

Salah satu sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Aset manusia merupakan penggerak yang mempunyai akal

pengetahuan, informasi, keinginan, dorongan, pengendalian kerja dan kemampuan untuk terus berkreasi. Pekerja dalam suatu perusahaan merupakan pilar sebagai penentu dalam tujuan organisasi. Pekerja adalah individu yang bekerja pada suatu perusahaan, kantor pemerintah, atau organisasi korporasi dan diberi imbalan atas usahanya. Kontribusi pegawai sesuai dengan wewenang dan kewajibannya merupakan salah satu contoh aktualisasi kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan membantu organisasi.

Menurut Jufrizen & Hadi (2021), Kinerja karyawan dipandang sebagai aset bernilai tinggi yang berperan penting dalam mendukung dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dunia usaha harus terus-menerus memeriksa kinerja stafnya. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Saripuddin & Handayani, 2017). Pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai melalui upaya perusahaan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia untuk meningkatkan hasil. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mengambil langkah-langkah pelaksanaan yang representatif dengan memberikan dukungan dan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pekerjanya. Untuk memperoleh kinerja yang optimal dari karyawannya seorang atasan harus memaksimalkan dukungannya. Seseorang lebih termotivasi jika diberikan dukungan, dengan motivasi tersebut akan memberikan energi positif dari dalam diri seorang karyawan dan akan memberi semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Prestasi kerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan seorang pegawai untuk melakukan tugas sesuai dengan yang diberikan kepadanya, baik dalam jumlah maupun kualitas (Mangkunegara, 2018). Perusahaan dan lembaga mengharapkan orang-orang yang berkinerja terbaik untuk memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka. Para ahli menyatakan bahwa pekerja yang melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan harapan akan menghasilkan produk kerja yang berkualitas tinggi (Sjahrudin & Anisyar, 2021).

Kinerja individu diperoleh dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kinerja akan tumbuh berbanding lurus dengan tingkat keahlian individu (Fajriah dkk, 2021). Kinerja juga tidak diperoleh hanya dengan kemampuan kerja namun diperlukan anteseden seperti motivasi sehingga memicu karyawan bekerja dan memberikan peningkatan kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh besar kecilnya motivasi karyawan, standar kerja karyawan meningkat secara proporsional dengan tingkat motivasi, dan sebaliknya (Farhah, 2020).

Motivasi menguraikan cara-cara meningkatkan semangat kerja agar pegawai bersemangat bekerja tanpa mengenal lelah dan mengarahkan segenap bakat dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2018). Dengan adanya motivasi maka pekerja akan lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai efisiensi yang tinggi.

Motivasi

Sependapat dengan Affandi (2018), Motivasi ialah suatu inspirasi yang ada dari dalam diri seseorang ketika ia bersemangat, dan merasa terdorong untuk melaksanakan tugas dengan keyakinan yang tulus, kegembiraan dan komitmen yang tulus agar terwujudlah yang hebat dan bermutu. Motivasi merangsang orang melakukan suatu kegiatan, besar kecil motivasi yang dimiliki seorang karyawan berpengaruh terhadap hasil kerjanya, orang yang memiliki motivasi dalam bekerja cenderung ingin memberikan hasil yang terbaik karena keinginan mencapai kepuasan dan tujuannya.

Motivasi merupakan keinginan yang mendorong seseorang agar menjalankan suatu tindakan. Orang akan berperilaku karena mereka ingin mencapai tujuannya. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas. Memahami motivasi sangat penting karena mempengaruhi kinerja dan berdampak pada sumber daya manusia.

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk mengaktualisasikan diri. Keinginan untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Motivasi di tempat kerja berkaitan dengan mendorong bawahan untuk bekerja keras dan menggunakan seluruh bakat dan kemampuannya untuk mencapai tujuan bisnis. Fillmore H. Stanford dalam buku Mangkunegara (2017) *“Motivation is a condation of giving energy to an organism which functions to direct this organism toward a particular class of goals”* (Motivasi merupakan suatu kondisi untuk menggerakkan manusia menuju suatu tujuan tertentu). Menurut Yusuf (2018), motivasi adalah dorongan, daya penggerak dan keinginan seseorang untuk bekerja dalam setiap motiv/keinginan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2020), Motivasi kerja merupakan faktor yang memberi seseorang tenaga dan semangat untuk bekerja secara kooperatif, berhasil, dan terkoordinasi dengan tercapainya tujuan. Menciptakan gairah kerja seseorang memotivasi mereka untuk berkolaborasi, bekerja dengan sukses, dan bekerja sama secara terpadu dalam segala upaya untuk memperoleh kepuasan.

Berdasarkan berbagai definisi motivasi, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah hasil proses baik internal maupun eksternal seseorang, serta pengaruh orang lain, sehingga menimbulkan sikap semangat dan ketekunan dalam menjalankan aktivitas. Motivasi kerja merupakan suatu potensi kekuatan yang dimiliki seseorang. Hal ini dapat terjadi secara mandiri atau karena sejumlah keadaan eksternal.

Teori dua factor (Herzberg) Dua elemen mempengaruhi motivasi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya:

- a. *Hygiene factor* merupakan faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan, keamanan kerja, kondisi kerja, gaji. Jika pedoman tidak dipatuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi karyawan saat ketika sedang bekerja.
- b. *Motivasi* merupakan factor yang asalnya dari dalam diri, apabila factor ini terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja seperti: pengakuan, prestasi, perkembangan, rasa tanggung jawab

Motivasi dapat berasal dari kebutuhan dasar seperti makanan, keamanan atau dari keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi, prestasi atau pengakuan. Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia ialah makhluk yang keinginannya tidak terbatas, kebutuhan manusia di dasarkan pada keinginannya. Alat untuk meningkatkan motivasi ialah kepuasan yang harus dicapai. Menurut Gunawan (2017), dalam penelitiannya menjelaskan mengenai konsep motivasi manusia mencakup lima kebutuhan pokok yakni: 1) *Physiological motive*/ kebutuhan fisiologi, 2) *Safety motive*/ kebutuhan rasa aman, 3) *Sosial motive*/ kebutuhan social, 4) *Steem motive*/ kebutuhan penghargaan, 5) *Self-actualization motive*/ kebutuhan aktualisasi diri.

Kemampuan Kerja

Istilah “kemampuan” berasal dari kata kerja “mampu”, yang menunjukkan kekuatan, ketangkasan, atau kapasitas untuk melakukan suatu tindakan. Kemampuan mengacu pada kapasitas seseorang agar menjalankan suatu aktivitas kerja (Misransyah, 2018). Dapat di simpulkan bahwa kemampuan mengacu pada kapasitas atau kemahiran seseorang dalam mempelajari suatu keterampilan yang memungkinkan mereka untuk melakukan berbagai aktivitas dalam satu pekerjaan.

Kemampuan adalah potensi yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan penugasan agar apa yang diharapkan dapat tercapai. Hasil suatu pekerjaan kemudian ditentukan oleh kemampuan pekerjanya. Kemampuan kerja mengacu pada informasi, bakat dan keterlibatan yang dimiliki seorang untuk melaksanakan kewajiban kerja dengan baik. Kemampuan pekerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan dan efisiensi seseorang dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja memiliki kapasitas yang mengkoordinasikan permintaan kerja, mereka cenderung mampu melaksanakan tugas kerja dengan lebih berhasil dan produktif.

Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerjanya secara keseluruhan, karena terdapat beragam bakat, keterampilan, dan kemungkinan pendukung yang diwujudkan dalam situasi fisik dan psikis. Oleh karena itu, istilah “employability” mengacu pada kemampuan alami seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi kerjanya. Kinerja personel suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan dan kemampuannya menyelesaikan tugas. Kemampuan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang pekerja sungguh-sungguh mampu menggunakan bakatnya dengan efektif dan efisien sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah ditetapkan (Ghozali, 2017).

Kinerja Karyawan

Di dalam dunia kerja seorang pegawai selalu diharapkan untuk menggunakan kemampuannya secara maksimal demi keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil program, tindakan, dan kebijakan yang dirancang untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi. Untuk memahami dan menilai kinerja individu atau kelompok karyawan, mereka harus memenuhi kriteria dan standar keberhasilan organisasi. Kinerja juga mencakup kemauan atau kesediaan seseorang atau kelompok untuk bekerja mencapai tujuan dan mematuhi peraturan yang ada.

Kamsir (2019) mengakui bahwa perilaku yang sangat baik dan upaya keras dapat menghasilkan implementasi ketika tugas diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan. Eksekusi pekerja adalah sejauh mana mereka berhasil mencapai tujuan dan memenuhi keinginan yang ditetapkan oleh perusahaan. Eksekusi pekerja dapat dievaluasi berdasarkan efisiensi, kualitas pekerjaan, kepatuhan terhadap aturan dan pengaturan kegiatan, dan kapasitas untuk bekerja sama sepanjang waktu.

Metode

Jenis dan Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih, menentukan apakah suatu variabel terhubung atau dipengaruhi oleh faktor lain (Mulyadi 2019). Oleh karena itu peneliti menerapkan jenis penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif dalam hal ini untuk menilai hubungan atau pengaruh motivasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dapat digambarkan sebagai semua orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik minat peneliti dan menjadi fokus penelitian dan temuan mereka (Sekaran &

Bougie, 2017). Populasi adalah topik penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu Unit 1 Afdeling V.

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan ukuran dan susunan populasi. Menurut Sugiyono (2017), rumus slovin suatu teknik komputasi statistik, dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel. Besar sampel populasi tenaga kerja di Afdeling V dihitung dengan menerapkan rumus Slovin.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.

Besar kecilnya sampel penelitian yang ditentukan dengan rumus Slovin adalah:

$$n = \frac{60}{1+(60 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{60}{1+(60 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{60}{1+ 0,6}$$

$$n = \frac{60}{1,6}$$

$$n = 36$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 36 karyawan Afdeling V PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Proportional Stratified Random Sampling*, yaitu suatu metode pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dan bertingkat yang dilakukan dengan cara memilih secara serampangan dari setiap sub populasi yang jumlahnya seimbang dengan jumlah individu dalam populasi tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data ialah alat paling penting bagi peneliti untuk menjawab pertanyaan, menguji hipotesis, dan memenuhi tujuan penelitiannya. Sumber data penelitian ini didapatkan dari:

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh analis untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Dalam penelitian ini, informasi penting diperoleh melalui survei yang diisi oleh responden. Responden adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1 Afdeling V.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak ketiga dan digunakan oleh analis sebagai sumber informasi. Informasi tambahan diperoleh dari perusahaan dan berkaitan dengan penyelidikan ini. Informasi tambahan dalam pertanyaan ini meliputi gambaran umum perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, divisi kerja dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Praktek pengumpulan informasi atau data untuk penelitian atau kajian dikenal dengan teknik pengumpulan data. Demikianlah penelitian ini dilakukan:

1. Kuesioner

Survei dapat menjadi strategi pengumpulan informasi yang mencakup memberikan responden serangkaian pertanyaan yang harus dijawab. Dalam penelitian ini, analis memberikan kuesioner tertutup yang berisi pernyataan-pernyataan kepada seluruh responden yang merupakan pekerja Afdeling V PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1. Skala Likert dengan daftar angka 1 sampai 5 digunakan dalam survei ini sebagai alat ukur instrumen. Skala Likert digunakan untuk mengukur derajat individu atau mengumpulkan anggapan, evaluasi dan pengakuan terhadap masalah social Sugiyono (2019). Setiap responden akan memilih salah satu dari lima alternatif yang ditampilkan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data ialah teknik yang diterapkan dalam mengorganisir, mengolah dan menginterpretasikan data yang dikumpulkan untuk suatu studi atau proyek penelitian. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang tercantum di bawah ini digunakan:

1. Metode Analisis Deskriptif

Ketika informasi dijelaskan atau diklarifikasi tanpa maksud untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas, pemeriksaan yang jelas dapat menjadi metode penilaian informasi yang dapat diukur (Sugiyono, 2018). Informasi diperoleh dari jawaban responden. Dalam hal ini, analis menggunakan analisis deskriptif dan skala likert sebagai metode pengukuran.

2. Metode Analisis Kuantitatif

Teknik kuantitatif yang diterapkan dalam menganalisis data numerik dikenal dengan pendekatan analisis kuantitatif. Untuk mengetahui bagaimana faktor independen dalam hal ini kemampuan kerja (X2) dan motivasi (X1) mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y), dilakukan analisis regresi linier berganda. Dengan alat analisis data memanfaatkan SPSS (*Statistical Package for the Sosial Science*). SPSS adalah perangkat lunak yang digunakan untuk analisis statistic dan pengolahan data.

3. Pengukuran Instrumen

Hasil suatu tes sangat dipengaruhi oleh kualitas informasi yang digunakan dalam tes tersebut. Oleh karena itu, sangat penting menggunakan instrument pengumpulan data yang memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

a. Uji Validitas

Pengujian legitimasi dapat menjadi strategi yang digunakan untuk memutuskan apakah suatu alat ukur seperti kuesioner memiliki validitas atau keabsahan. Legitimasi kuesioner berkaitan dengan kemampuan pertanyaan dalam kuesioner untuk mengungkapkan data yang dibutuhkan. Jadi, jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dengan tepat mengungkapkan hal-hal yang ingin di sampaikan, maka kuesioner tersebut dikatakan valid.

Dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, pengujian legitimasi dapat dilakukan. Opsi yang tersedia untuk tes ini adalah sebagai berikut:

r hitung $>$ r tabel = dinyatakan valid

r hitung $<$ r hitung = dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menilai konsistensi suatu alat ukur atau instrumen pengukuran. Pengujian diperlukan untuk memastikan bahwa alat ukur menghasilkan temuan yang stabil dan akurat bila digunakan lebih dari satu kali.

Uji Reliabilitas dihitung menggunakan persamaan Cronbach's Alpha dengan menggunakan SPSS. Pengambilan keputusan dalam uji ialah:

Cronbach alpha > r tabel = dinyatakan reliable atau konsisten

Cronbach alpha < r tabel = dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu untuk melihat apakah alat uji regresi berganda dapat digunakan. Jika asumsi klasik terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat diterapkan dalam penelitian.

Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Variabel dependen dan independen dari pendekatan regresi diuji normalitasnya untuk melihat apakah variabel tersebut mengikuti distribusi normal. Kenormalan data dinilai dengan menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov.

Menurut Gunawan (2020) kriteria pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal
- 2) Jika signifikan < 0,5 maka variabel tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya keterkaitan antar variabel independen Gunawan (2020). Melakukan uji multikolinearitas. Variance Inflation Factor (VIP), yang sering disebut Nilai Toleransi, ialah satu dari beberapa metode yang tersedia agar mendeteksi hubungan antar variabel independen. Multikolinearitas tidak timbul jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,01. Namun multikolinearitas terjadi jika angka VIF lebih besar dari 10 atau nilai toleransinya kurang dari 0,01.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah masih terdapat kontras perubahan antara persepsi yang satu dengan persepsi yang lain dalam menunjukkan pengulangan. Jika fluktuasi yang tersisa konsisten atau tidak berubah antar persepsi disebut homoskedastisitas, namun jika terdapat perbedaan disebut heteroskedastisitas. Pengujian ini menggunakan uji Glejser, yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan meregresi nilai residu absolut seluruh variabel independen. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat tanda heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika nilai signifikansinya < 0,05 maka tidak terdapat tanda heterogenitas dalam model regresi. Jika 0,05 maka terdapat gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah sebuah alat statistik untuk menentukan hubungan antara satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk mencari pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta (intercept)

X_1 = Motivasi

X_2 = Kemampuan Kerja

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi X_1, X_2

e = Error of Terim

6. Uji Hipotesis

Dalam pendekatan pengujian hipotesis penelitian ini, nilai probabilitas t untuk pengujian parsial dan nilai propobabilitas F untuk pengujian simultan dibandingkan pada tingkat signifikansi 5%. Berikut kriterianya:

a. Pengaruh Parsial

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel atau $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 diterima
- 2) Jika probabilitas t tes $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

b. Pengaruh Simultan

- 1) Jika probabilitas F tes $> 0,05$ maka H_0 diterima
- 2) Jika probabilitas F tes $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menentukan koefisien determinasi, dengan mengkuadratkan koefisien kolerasi personal product moment dengan 100%. Uji koefisien korelasi menilai seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menentukan variabel terikat.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi ialah:

- 1) Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen minimal jika koefisien determinasinya bernilai nol (0).
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat apabila koefisien determinasinya sebesar satu (1).

Hasil

Peneliti menyebarkan kuesioner, di isi oleh responden, kemudian dikumpulkan dan ditabulasi dalam *Microsoft Office Exel* selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi program *SPSS 25 or windows*.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Kriteria legitimasi ditentukan berdasarkan koefisien hubungan r yang diperoleh dari uji validitas. Apabila koefisien hubungan r lebih besar atau sama dengan nilai dasar r yang terdapat dalam tabel, dengan tingkat keutamaan 5%, maka alat ukur tersebut dianggap substansial atau valid. Pengujian legitimasi dilakukan dengan menggunakan perhitungan product moment pada kuesioner dengan menggunakan program komputer statistik. Untuk menentukan keabsahan kuesioner, dilakukan perbandingan antara nilai r hitung (r_{xy}) dan r tabel. Untuk mengetahui nilai r tabel terlebih dahulu menghitung derajat peluang dengan menggunakan persamaan $n-2$, dimana n adalah jumlah responden uji legitimasi. Responden berjumlah 36 orang, sehingga derajat bebas $n-2 = 36-2 = 34$. Nilai r tabel sebesar 0,329. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka kuesioner dianggap penting sebagai instrumen penelitian; Apabila r hitung lebih kecil dari r harga tabel, maka kuesioner dianggap tidak sah sebagai instrumen balasan dalam penelitian. Hasil tes ditunjukkan pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	P1	0.581	0.329	Valid
	P2	0.442	0.329	Valid
	P3	0.439	0.329	Valid
	P4	0.717	0.329	Valid
	P5	0.734	0.329	Valid
	P6	0.662	0.329	Valid
	P7	0.728	0.329	Valid
	P8	0.507	0.329	Valid
	P1	0.765	0.329	Valid
	P2	0.648	0.329	Valid

Kemampuan Kerja (X2)	P3	0.471	0.329	Valid
	P4	0.394	0.329	Valid
	P5	0.424	0.329	Valid
	P6	0.452	0.329	Valid
	P7	0.447	0.329	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.664	0.329	Valid
	P2	0.574	0.329	Valid
	P3	0.417	0.329	Valid
	P4	0.573	0.329	Valid
	P5	0.499	0.329	Valid
	P6	0.409	0.329	Valid
	P7	0.375	0.329	Valid

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Temuan uji validitas menunjukkan bahwa artikulasi kuesioner dalam penelitian ini sah, terbukti dengan nilai r hitung yang dinilai lebih besar dibandingkan dengan r tabel (0,329) yang menyimpulkan bahwa semua item dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Metode Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018), suatu instrument dikatakan reliabel jika koefisien alphanya melebihi 0,6. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan program statistic yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Motivasi (X1)	0.734	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0.543	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.488	Reliabel

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, pengujian yang dilakukan untuk semua item pertanyaan membuat nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, yang menyimpulkan bahwa semua pertanyaan tentang penelitian telah memenuhi standar Reliabilitas, atau survei ini dapat diandalkan sebagai instrumen pertanyaan tentang.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran dasar informasi seperti nilai normal (Mean), nilai maksimum (Max), nilai minimum (Min), dan standar deviasi masing-masing variabel motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan. Tabel 9 menunjukkan grafik pengujian faktual sebagai berikut:

Tabel 9. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	36	23	36	30.67	3.189
Kemampuan Kerja	36	21	30	26.56	2.183
Kinerja Karyawan	36	22	30	25.86	2.025
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan temuan uji deskriptif sebelumnya, maka sebaran data peneliti dapat diringkas sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) mempunyai responden (N) sebanyak 36, dengan skor maksimal 36, skor minimal 23, dan skor rata-rata 30,67.

2. Kemampuan Kerja (X2) berjumlah 36 responden (N), dengan skor maksimal 30, skor minimal 21, dan skor rata-rata 26,56.
3. Kinerja Karyawan (Y), dengan jumlah tanggapan (N) sebanyak 36, dengan skor maksimum 30, skor minimum 22, dan skor rata-rata 25,86.

Selanjutnya, distribusi frekuensi setiap variabel melalui item-item kuesioner ditangani dengan mengumpulkan skor penilaian dari hasil tanggapan partisipan penelitian. Penyebaran tanggapan responden yang berulang mencerminkan pandangan mereka terhadap variabel penelitian yaitu motivasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1 Afdeling V. Masing-masing variabel tersebut mempunyai nilai tertinggi yaitu 5 untuk setiap penjelasan dan skor terkecil 1.

a) Motivasi

Variabel motivasi diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 8 pertanyaan pernyataan. Tabel-tabel di bawah ini menunjukkan seluruh hasil jawaban responden: Tabel 10. Tanggapan Responden Tentang Gaji dan Bonus Dapat Memotivasi

Karyawan Dalam Bekerja			
Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	38,9
Setuju	4	20	55,6
Netral	3	2	5,6
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	4,33		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 14 orang (38,9%) sangat setuju, 20 orang (55,6%) setuju, 2 orang (5,6%) tidak memihak, dan tidak ada satupun yang menyatakan menentang atau pasti menentang gagasan tersebut. Skor rata-rata komponen artikulasi adalah 4,33 yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan besaran gaji dan bonus yang memotivasi mereka bekerja.

Tabel 11. Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kerja Karyawan Dengan Rekan Kerja Baik

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	22,2
Setuju	4	26	72,2
Netral	3	2	5,6
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	4,16		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada satu pun responden yang menyatakan menentang atau sangat menentang gagasan tersebut; sebaliknya, 8 responden (22,2%) sangat setuju, 26 responden (72,2%) setuju, dan 2 responden (5,6%) bersikap netral. setuju. Rata-rata jawaban atas pertanyaan ini adalah 4,14 yang menunjukkan bahwa responden meyakini adanya hubungan karyawan-rekan kerja yang sangat baik.

Tabel 12. Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Mampu Memotivasi Karyawan Dalam Hal Hubungan Sosial/Kerja Sama yang Baik

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	22,2
Setuju	4	28	77,8
Netral	3	0	0,00
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	4,22		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, sebanyak 8 orang (22,2%) menjawab sangat setuju, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 28 orang (77,8%), tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata adalah 4,22 responden merasa setuju dengan kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawan melalui interaksi sosial dan kerjasama yang baik.

Tabel 13. Tanggapan Responden Tentang Nyaman Terhadap Kondisi Lingkungan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0,00
Setuju	4	21	58,3
Netral	3	15	41,7
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,58		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 21 peserta (58,3%) setuju, sedangkan 15 (41,7%) memilih netral. Skor rata-rata pertanyaan ini adalah 3,58 yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan keadaan lingkungan yang menyenangkan, namun hal ini juga diikuti oleh banyak responden yang menjawab acuh tak acuh atau tidak yakin.

Tabel 14. Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kerja Yang Tersedia Memberikan Kemudahan Bagi Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	13,9
Setuju	4	26	72,2
Netral	3	2	5,6
Tidak Setuju	2	3	8,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,91		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh 5 orang (13,9%) sangat setuju, 26 orang (72,2%) setuju, 2 orang (5,6%) tidak memihak, 3 orang (8,3%) menentang anggapan tersebut, dan tidak ada tanggapan yang tegas menentangnya. Nilai rata-ratanya adalah 3,91, hal ini dibuktikan dengan responden yang berpendapat bahwa fasilitas kerja yang aksesibel memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 15. Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mempunyai Keinginan Untuk Mendapat Pengakuan Dari Pimpinan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	12	33,3
Netral	3	12	33,3
Tidak Setuju	2	6	16,7
Sangat Tidak Setuju	1	6	16,7
Total	36	22	100
Rata-rata item	2,83		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 12 orang (33,3%) memberikan jawaban setuju, 12 orang (33,3%) juga memberikan jawaban yang tidak memihak, 6 orang (16,7%) memberikan jawaban menentang gagasan tersebut, dan 6 orang (16,7%) memberikan jawaban yang dengan tegas menentang gagasan tersebut. Nilai rata-rata artikulasi ini adalah 2,83, hal ini terlihat bahwa responden ragu-ragu terhadap keinginan karyawan untuk mendapatkan pengakuan dari pimpinan.

Tabel 16. Tanggapan Responden Tentang Semangat Bekerja Karena Target

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	11,1
Setuju	4	17	47,2
Netral	3	12	33,3
Tidak Setuju	2	2	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	2,8
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,58		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 4 responden yang menyatakan setuju secara tegas (11,1%), 17 orang menyatakan setuju dengan tegas (47,2%), 12 orang tidak memihak (33,3%), 2 orang menentang gagasan tersebut. (5,6%), dan 1 orang dengan tegas menentang gagasan ini (2,8%). Nilai rata-rata artikulasi tersebut adalah 3,58, hal ini terlihat bahwa responden setuju dengan keinginannya untuk bekerja karena sesuai target.

Tabel 17. Tanggapan Responden Tentang Tanggungjawab Yang Diberikan Memotivasi Karyawan Dalam Bekerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	8,3
Setuju	4	31	86,1
Netral	3	2	5,6
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	4,02		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 3 orang (8,3%) menyatakan setuju secara tegas, 31 orang (86,1%) menyatakan setuju, 2 orang (5,6%) memberikan reaksi netral, tidak ada responden yang menyatakan menentang dan tegas menentang gagasan tersebut. setuju. Nilai normal tersebut adalah 4,02 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap tanggungjawab yang diberikan akan mendorong karyawan dalam bekerja.

b) Kemampuan Kerja

Variabel kemampuan kerja diuji melalui kuesioner dengan tujuh item pernyataan. Tabel di bawah ini menyajikan seluruh hasil jawaban responden.

Tabel 18. Tanggapan Responden Tentang Mampu Memahami Segala Sesuatu Yang Berhubungan Dengan Bidang Pekerjaan Secara Cepat

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	1	2,8
Setuju	4	27	75,0
Netral	3	5	13,9
Tidak Setuju	2	3	8,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,72		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, sangat setuju 1 orang (2,8%), responden terbanyak memilih setuju 27 orang (75,0%), netral sebanyak 5 orang (13,9%), dan 3 orang (8,3%) tidak setuju. Nilai rata-rata adalah 3,72 yang menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan kemampuannya dalam mempelajari segala sesuatu tentang bidang pekerjaannya dengan cepat.

Tabel 19. Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mampu Mencapai Target Dengan Stamina Yang Dimiliki

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	5,6
Setuju	4	23	63,9
Netral	3	9	25,0
Tidak Setuju	2	2	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,69		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 2 orang (2,6%) memberi tanggapan sangat setuju, 23 orang (63,9%) setuju, 9 orang (25,0%) bersikap netral, 2 orang (5,6%) menentang gagasan tersebut. Nilai rata-ratanya adalah 3,69 yang menunjukkan bahwa responden setuju bahwa karyawan mampu mencapai target dengan staminanya.

Tabel 20. Tanggapan Responden Tentang Mampu Mengendalikan Diri Ketika Ada Masalah, Tidak Muda Putus Asa Dalam Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0,00
Setuju	4	29	80,5
Netral	3	6	16,7
Tidak Setuju	2	1	2,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,77		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Dari tabel di atas, tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju terhadap gagasan tersebut, sebanyak 29 orang (80,6%) menyatakan setuju, 6 orang (16,7%) menjawab tidak memihak, dan 1 orang (2,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Nilai normal dari hal artikulasi adalah 3,77, hal ini berarti responden bereaksi dengan baik dalam hal mampu mengendalikan diri ketika ada masalah, tidak menyerah begitu saja pada pekerjaan.

Tabel 21. Tanggapan Responden Tentang Bersikap Terbuka Apabila Mendapat Teguran Dari Pimpinan Atau Masukan Dari Rekan Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	1	2,8
Setuju	4	29	80,5
Netral	3	6	16,7
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,86		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 1 orang (2,8%) menjawab tegas setuju, 29 orang (80,8%) memberikan reaksi setuju, 6 orang (16,7%) memberikan reaksi tidak memihak, tidak ada responden yang menjawab menentang atau tegas menentang gagasan tersebut. Nilai normal pada aspek artikulasi sebesar 3,86, hal ini terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju untuk terbuka ketika menerima pemberitahuan dari atasan atau masukan dari rekan kerja.

Tabel 22. Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan Mmpercepat Memahami Segala Sesuatu Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0,00
Setuju	4	25	69,4
Netral	3	9	25,0
Tidak Setuju	2	2	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,63		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada responden yang sangat setuju dan sangat tidak setuju; 25 orang (69,4%) setuju, 9 (32,0%) netral, dan 2 (5,6%) tidak setuju. Berdasarkan statistik, nilai rata-rata item pernyataan adalah 3,63. Responden percaya bahwa pendidikan tinggi membantu mereka memahami segala hal tentang pekerjaan.

Tabel 23. Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja Membantu Dalam Kemampuan Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	13,9
Setuju	4	21	58,3
Netral	3	8	22,2
Tidak Setuju	2	2	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,80		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 5 orang (13,9%) yang menyatakan sangat setuju, 21 orang (58,3%) setuju, 8 orang (22,2%) netral, dan 2 orang (5,6%) menentang gagasan tersebut. Skor normal penjelasan hal sebesar 3,80 menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja.

Tabel 24. Tanggapan responden Terkait dengan Pekerjaan Diselesaikan dengan Tidak Melibatkan Waktu Lembur/Ekstra.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	19,4
Setuju	4	24	66,7
Netral	3	5	13,9
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	4,05		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 7 orang (19,4%) sangat setuju, 24 orang (66,7%) memberikan reaksi setuju, 5 orang (13,9%) memberikan reaksi netral, dan tidak ada responden yang memberikan reaksi menentang gagasan tersebut dan dengan tegas menentang gagasan ini. Skor normal pada soal penjelasan sebesar 4,05 yang menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pekerjaan yang diselesaikan tidak melibatkan waktu lembur.

c) Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur melalui kuesioner dengan total 7 item pernyataan. Total balasan yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel pengambilan:

Tabel 25. Tanggapan Responden Tentang Dalam Melakukan Pekerjaan Karyawan Sudah Melakukan Sesuai Dengan SOP (Standar Operational Prosedur) Atau Peraturan Yang Berlaku

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	38,9
Setuju	4	21	58,3
Netral	3	1	2,8
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	4,36		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 5 orang (38,9%) sangat setuju, 21 orang (58,3%) setuju, 1 orang (2,8%) tidak memihak. Penjelasan ini memiliki skor 4,36, yang menunjukkan bahwa responden setuju untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Strategi) atau peraturan yang berlaku.

Tabel 26. Tanggapan Responden Tentang Berusaha Menemukan Cara-Cara Baru Untuk Dapat Mempercepat Pekerjaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0,00
Setuju	4	25	69,4
Netral	3	6	16,7
Tidak Setuju	2	5	13,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,55		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan statistik tabel di atas, tidak ada responden yang menjawab sangat setuju atau sangat tidak setuju, 25 orang (69,4%) memberi tanggapan setuju, 6 orang (16,7%) netral, dan 5 orang (13,9%) tidak setuju. Item pernyataan memiliki

skor rata-rata 3,55 yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan upaya menciptakan cara-cara inovatif untuk mempercepat pekerjaan.

Tabel 27. Tanggapan Responden Tentang Melaksanakan Pekerjaan, Jarang Melakukan Kesalahan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0,00
Setuju	4	20	55,6
Netral	3	16	44,4
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,55		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel data di atas, tidak ada satupun responden yang menjawab sangat setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju; 20 orang memutuskan setuju (55,6%), dan 16 orang memilih netral (44,4%). Skor rata-rata pada pertanyaan ini adalah 3,55 yang menunjukkan bahwa responden setuju untuk menyelesaikan tugas dan jarang melakukan kesalahan.

Tabel 28. Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Volume Kerja Yang Dihasilkan Karyawan Telah Sesuai Dengan Harapan Perusahaan.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	8,3
Setuju	4	26	72,2
Netral	3	7	19,4
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,88		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 3 orang (8,3%) menyatakan setuju secara tegas, 26 orang (72,2%) memberikan reaksi setuju, 7 orang (19,4%) tidak memihak, tidak ada responden memberi tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skor rata-rata sebesar 3,88 yang menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju bahwa volume pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tabel 29. Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Melapor Kepada Atasan Untuk Mendapatkan Solusi Dari Permasalahan Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0,00
Setuju	4	5	13,9
Netral	3	16	44,4
Tidak Setuju	2	12	33,3
Sangat Tidak Setuju	1	3	8,3
Total	36	22	100
Rata-rata item	2,63		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, tidak ada satupun responden yang sangat setuju; 5 orang (13,9%) setuju; 16 orang (44,4%) memberikan pandangan netral; 12 orang (33,3%) tidak setuju; dan 3 orang (8,3%) sangat tidak setuju. Skor rata-rata item pernyataan sebesar 2,63 menunjukkan bahwa sikap responden netral atau ragu terhadap karyawan yang selalu melapor kepada atasan untuk mendapatkan solusi dari permasalahan kerja.

Tabel 30. Tanggapan Responden Tentang Karyawan Disiplin Dalam Waktu Masuk Dan Pulang Kerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0,00
Setuju	4	29	80,6
Netral	3	7	19,4
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	3,80		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel data di atas, responden hanya memberikan dua tanggapan, yaitu sebanyak 29 orang memberikan tanggapan setuju (80,6%), dan sebanyak 7 orang memberikan tanggapan netral (19,4%). Rata-rata skor item pernyataan sebesar 3,80 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju mengenai pegawai yang disiplin datang dan pulang kerja.

Tabel 31. Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mendahulukan Pekerjaan Pekerjaan Yang Mempunyai Prioritas Kerja.

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	8,3
Setuju	4	30	83,3
Netral	3	3	8,3
Tidak Setuju	2	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00
Total	36	22	100
Rata-rata item	4,00		

Sumber: Data primer setelah diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, 3 orang (8,3%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (83,3%) menyatakan setuju, dan 3 orang (8,3%) tidak memihak. Skor rata-rata adalah 4,00 yang terlihat bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pegawai harus memprioritaskan pekerjaan yang memiliki kebutuhan kerja.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas digunakan metode “uji *Kolmogrov-Smirnov*, kriteria pengujiannya apabila nilai *Asymp.Sig* lebih besar dari 0,05 maka data normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp.Sig* lebih kecil dari 0,05 maka data tidak normal”.

Berdasarkan tabel 32 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada lampiran 5 hasil uji normalitas nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,200 dimana nilainya lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan dalam melihat ada atau tidaknya gangguan antar variabel independen, cara untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIP)*. Kriteria untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika VIF dibawah atau < 10 dan *Tolerance Value* diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel 33 lampiran 5 uji multikolinearitas nilai VIP (*Variance Inflation Faktor*) untuk motivasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) adalah $1,719 < 10$ dan nilai *Tolerance Value* $0,582 > 0,1$ yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel 34 uji heteroskedastisitas pada lampiran 5 uji asumsi klasik nilai sig.variabel motivasi 0,983 nilai sig.variabel kemampuan kerja 0,986. Kedua variabel independent mempunyai nilai sig. > 0,05 sehingga ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diterapkan agar mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 35 lampiran 6 uji hipotesis menunjukkan model regresi yang dihasilkan dengan SPSS for Windows diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 11,118 + 0,440 X_1 + 0,045 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Kemampuan Kerja

e = Error

Persamaannya dapat dinyatakan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 11,118 dan nilai koefisien regresi X₁ dan X₂ sebesar 0,440 dan 0,045, artinya setiap kenaikan 1% maka nilai X₁ dan X₂ bernilai positif, yang berarti bahwa variabel X₁ dan X₂ berpengaruh positif terhadap Y. Dengan kata lain, peningkatan motivasi dan kemampuan kerja akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y. Hasil pengujian dapat dilihat dalam lampiran 6 uji hipotesis pada tabel 36.

Untuk melihat nilai t tabel diperoleh dari;

$$t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 ; 36-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 33)$$

$$t \text{ tabel} = \text{df ke } 33 \text{ dilihat pada distribusi } t \text{ tabel} = 2,035$$

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,401 > t tabel 2,035 dan nilai signifikansi <0,001 < 0,05.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t hitung 0,311 < t tabel 2,035, p-value 0,758 < 0,05.

2. Uji F

Uji F diterapkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Tabel 37 pada lampiran 6 menunjukkan temuan uji F berikut.

Untuk melihat nilai F tabel diperoleh dari;

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2 ; 36-2)$$

$$F \text{ tabel} = \text{df-2 ke 34 dilihat pada distribusi F tabel} = 3,28$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah sebesar $<0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $18,254 > F \text{ tabel } 3,28$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) mengukur pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. Tabel 38 pada lampiran 6 uji hipotesis, hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R Square. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,525 pada tabel menunjukkan bahwa variabel independen (X) mempunyai pengaruh sebesar 52,5% terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh analisis motivasi terhadap kinerja karyawan

Uji t menunjukkan adanya hubungan parsial dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig} < 0,001$. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Nilai rata-rata indikator (gaji dan bonus dapat memberi semangat pekerja dalam bekerja) dan (kepemimpinan dapat memotivasi pegawai dalam hal hubungan sosial/kerjasama yang kuat) merupakan yang paling besar diantara nilai indikator lainnya. Kompensasi dapat menjadi faktor penting dalam memenuhi kebutuhan diri dan keluarga. Kompensasi bukan sekedar sumber kebutuhan pokok, namun juga membentengi pekerja untuk bersemangat bekerja. Sama halnya dengan bonus, orang akan bekerja lebih banyak jika mendapat penghasilan lebih besar. Pemberian bonus dapat memotivasi karyawan dalam bekerja yang berarti akan meningkatkan kinerjanya. Indikator lainnya yang memberikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu pemimpin mampu memotivasi karyawan dalam hal hubungan kerja sesama rekan kerja. Membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan staf pelaksana akan memberikan insentif untuk bekerja, karyawan akan selalu termotivasi karena adanya dukungan oleh pimpinan dan juga rekan kerjanya. Sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya dengan baik.

2. Pengaruh analisis kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai terukur dari uji t, kemampuan kerja tidak mempunyai dampak yang besar kepada kinerja pekerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai sig sebesar 0,758 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat menyimpulkan bahwa kemampuan tenaga kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tanggapan responden pada indikator karyawan mampu mencapai target dengan stamina yang dimiliki menunjukkan angka terendah dari nilai rata-rata, dengan melihat jumlah data usia sebagian karyawan berada pada rentan usia produktif yang seharusnya memiliki stamina yang baik, namun usia produktif bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan, hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pola hidup sehat atau beberapa faktor lainnya. Kemudian dilihat dari

jumlah karyawan dengan rentan usia yang hendak mencapai usia masa akhir kerja juga cukup banyak yang staminanya sudah tidak mampu lagi menunjang pekerjaan yang ditargetkan.

3. Pengaruh analisis motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh sebesar 52,5% terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1 Afdeling V, dan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh komponen yang tidak diteliti. Uji f juga menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja mempunyai dampak yang cukup besar atau berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pekerja dengan nilai sig $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05

Simpulan

Berdasarkan temuan peneliti di PT. Perkebunan Nusantara XIV Unit Kebun Luwu 1 Afdeling V adanya pengaruh motivasi dan kemampuan kerja pada kinerja karyawan. Temuan penelitian dapat diringkas dibawah ini:

1. Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $4,401 > t$ tabel 2,035 dan F hitung sebesar $18,254 > F$ tabel 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, berarti menolak H_0 dan menerima H_a , artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Kemampuan kerja secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $0,311 < 2,035$. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan $< 0,001 < 0,05$ menolak H_0 dan menerima H_a yang menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M.T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.
- Cahya, A.D., Ratnasari, N.T., & Putra, Y.P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83.
- Ce Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS. Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: Deepublish CV. Budi Utama.
- Danang, Suyonto. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fajriah, Y., Muis, N., Yanti, R., & Halim, A. (2021). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 4(1), 30-38.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1.
- Fillmore H Stanford, (2017). *Human Resource Management Fourteenth Edition* Magraw Hill, New York.

- Ghozali, I. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3(1): 130-137.
- Gunawan, Kevin. "Motivasi kerja menurut Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan* 2.2 (2017).
- Hasibuan, Melayu P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. (2003). *Organisasi dan Motivasi; Dadar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Hadi, F.P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kamsir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Mangkunegara, A. Prabu., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Misransyah Akos, cici Asmawaty, Riky Welli Saputra (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin, Administrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Vol 2 No. 2.
- Mulyadi, Mohammad. (2019). "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them]." *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 15 (1):128.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33-39.
- Nurhaedah, Mardjuni, S., Saleh, H.M.Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(1), 1-11.
- Pratiwi, Nur Endah, & Atty Tri Juniarty (2018). *Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi*. Diss Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Robbins. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 419-429.
- Sekaran, Uma dan bougie, Roger. 2017. *Reseaech Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley
- Simarmata, K.S. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan*. (Program Sarjana Manajemen –UMSU, 2022)
- Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Darmayanti, Eds.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sjahruddin, H., & Anisyar, A. N. (2021). Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan. (JMK) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 73-85.

- Sudaryo Yoyo, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompeten Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Edisi Pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. hlm. 147
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Bandung: Alfabeta.