

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III

Ahmad Taufik Lubis¹⁾, Rukmini²⁾, Nur Ain Harahap³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan ¹⁾

Ahmadaufiklubis95@gmailcom

Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan ²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan ³⁾

Abstract

PT. Perkebunan Nusantara III is a company engaged in oil palm plantations, where employee performance is very important for the progress of the company. The purpose of this study was to determine whether the ability and motivation affect the performance of employees at PT. Nusantara Plantation III. The population of this study amounted to 392 employees. The sample of this research is random sampling using Sugiyono's theory, if the subject is less than 100, it is better to take all of them. So the sample in this study was taken 15% of the total population, namely 60 employees, the data collection used was by using a questionnaire given randomly to the respondents. Data using SPSS version 21.0 for windows. Results Based on the research, the validity test was declared valid because the value of $r_{count} > r_{table}$, the reliability test was accepted because the alpha coefficient was above 0.60, the results of the multiple linear regression equation test were $Y = 8.020 + 0.756 + 0.072 + e$ had a positive and significant effect on employee performance, the test it is known that the sig value for the effect of X1 on Y is $0.000 < 0.05$ and X2 on Y is $0.165 > 0.05$, the coefficient of determination (R^2) is obtained by an R Square value of 0.734, this means that the influence of X1 and X2 variables is simultaneous effect on variable Y is equal to 0.73%.

Keywords : Ability, Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Profesi karyawan yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi.

Suatu organisasi harus mampu meningkatkan kemampuan dan motivasi agar kinerja karyawan berdayaguna dan berhasil. Dengan dukungan karyawan yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan

berdasarkan Sistem Prestasi Kerja dan Sistem Karir yang dititik beratkan pada Sistem Prestasi Kerja.

PT. Perkebunan Nusantara III perlu mengembangkan suatu cara agar mampu menciptakan suatu lembaga yang dapat menyelenggarakan kegiatan sesuai harapan bagi masyarakat luas. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan dorongan individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan, yaitu motivasi kerja. Apabila karyawan termotivasi, maka karyawan akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi.

Kurangnya kemampuan dan motivasi atau dorongan yang dimiliki karyawan mempengaruhi hasil kinerja karyawan, maka dari itu karyawan harus meningkatkan kualitas kinerja yaitu motivasi kerja dan juga kurangnya budaya berorganisasi di institusi pemerintahan berpengaruh terhadap motivasi karyawan dan mempengaruhi hasil kinerja karyawan PTPN III. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi standard of excellent, disamping itu hal ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetensi global. Kemampuan yg dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Amini (2014:48) mendefinisikan kemampuan adalah "satu keadaan dimana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus di terima".

Menurut Thoah (2013) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*", yang berarti menggerakkan. Robbins (2013) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya.

Sedangkan Luthans (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins dan Judge, 2013).

Menurut Robbins (2013) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Moeheriono dalam kutipan Indarjanti dan Bodroastuti (2012) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan membenarkan dugaan yang telah dirumuskan dan dapat mendukung teori. Jenis penelitian yang digunakan metode kuantitatif adalah metode berdasarkan pada data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Analisis statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan dan motivasi dengan kinerja karyawan pada PTPN III.

Menurut Sogiyono (2011:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PTPN III yang berjumlah 392 orang.

Menurut Sugioyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang diambil pada karyawan pada PTPN III, menggunakan teknik penarikan sampel random sampling yang di tetapkan secara acak oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2011:82) “dalam prosedur penelitian menyebutkan bahwa apabila subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasi. Jika jumlah populasi tidak mencapai 100 sebaiknya dijadikan sampel semua atau sering disebut dengan sampel total”. Maka penulis menetapkan mengambil 15% dari jumlah populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah $15\% \times 392 = 60$ orang karyawan pada PTPN III Medan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III., yaitu terletak di Jalan Sei Batang Hari No 2, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:193), “Teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai *setting* , berbagai sumber, dan berbagai cara”.

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)
Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Interview (wawancara)
Wawancara yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait objek penelitian.
3. Studi Dokumentasi/Studi Pustaka
Studi dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
4. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)
Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang variabel-variabel Kemampuan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. kemudian dari jawaban itu diberikan skornya dengan skala likert. Skala Likert mempunyai interval 1-5. Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan dan pernyataan diberi skor tinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan dan pernyataan diberi skor terendah.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2013:58) mengidentifikasi “Variabel sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau objek yang lain”. Dalam hal ini variabel yang diteliti terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X)
“Variabel bebas sering disebut sebagai variabel *stimulasi*, *predictor*, atau *atecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau dapat menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono 2013:59)”.

2. Menurut Sugiyono (2013:59), "Variabel terikat sering disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen". Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikato-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Teknik Analisis Data Menurut Sugiyono (2013:206), "Teknik analisis data yaitu cara penyusunan dengan penyajian kategori jawaban dalam tabel, gambar atau kecenderungan dari responden disertai analisis awal terhadap berbagai temuan data dilapangan sebagai proses awal dalam pengolahan data". Sesuai dengan masalah dan rangkaian hipotesis, metode analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran yang dimaksud adalah:

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Sugiyono,2013). Ketentuan suatu instrumen valid atau sah apabila memiliki koefisien korelasi Product Moment ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Menurut Hanafiah (2013) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang sudah di tentukan sebelumnya. Metode analisis akan di berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan apakah dapat di terima atau di tolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi Software SPSS versi 21 for windows. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

| | |
|--------------------------------|---------------------|
| Y | = Kinerja |
| a | = Konstanta |
| b ₁ ,b ₂ | = Koefisien regresi |
| X ₁ | = Kemampuan |
| X ₂ | = Motivasi |
| e | = Standart error |

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti yaitu kuesioner. Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden. Ada signifikan 5% atau 0,05, diperoleh hasil untuk r_{tabel} ($df = n-2$) sebesar 0,254. Pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2. Uji Validitas Kemampuan

| Variabel | No. Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Hasil |
|----------------|----------------|--------------|-------------|-------|
| Kemampuan (X1) | Pernyataan 1 | 0,671 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,451 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,662 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,504 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,500 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,579 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,399 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,433 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,412 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,478 | 0,254 | Valid |

Sumber: pengolahan Data Dengan IBM SPSS Statistics 21 (2021)

Dari tabel 2 diatas diperoleh nilai (r_{hitung}) tertinggi pada item 1 sebesar 0,671, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,671 > r_{tabel} 0,254$ dan nilai terendah pada item 7 sebesar 0,399, dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,399 > r_{tabel} 0,254$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

Tabel. 3. Uji Validitas Motivasi

| | | | | |
|---------------|---------------|-------|-------|-------|
| Motivasi (X2) | Pernyataan 1 | 0,595 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,672 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,644 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,546 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,561 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,729 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,570 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,677 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,482 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,650 | 0,254 | Valid |

Sumber: pengolahan Data Dengan IBM SPSS Statistics 21 (2021)

Dari tabel 3 diatas diperoleh nilai (r_{hitung}) tertinggi pada item 6 sebesar 0,729, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,729 > r_{tabel} 0,254$ dan nilai terendah pada item 9 sebesar 0,482, dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,482 > r_{tabel} 0,254$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

Tabel. 4. Uji Validitas Kinerja

| | | | | |
|----------------------|--------------|-------|-------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Pernyataan 1 | 0,517 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,337 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,565 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,497 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,558 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,724 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 7 | 0,475 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,401 | 0,254 | Valid |

| | | | | |
|--|---------------|-------|-------|-------|
| | Pernyataan 9 | 0,541 | 0,254 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,280 | 0,254 | Valid |

Sumber: pengolahan Data Dengan IBM SPSS Statistics 21 (2021)

Dari tabel 4 diatas diperoleh nilai (r_{hitung}) tertinggi pada item 6 sebesar 0,724, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,724 > r_{tabel} 0,254$ dan nilai terendah pada item 10 sebesar 0,280, dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,280 > r_{tabel} 0,254$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian instrument berupa kuesioner ini adalah valid. Dari hasil uji validitas diatas layak dijadikan data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan maka dilakukan uji reliabilitas berdasarkan koefisien *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator dapat diterima apabila koefisien *alpha* diatas 0,60. Menurut Imam Ghozali (2011:48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Variabel Kemampuan Tabel 5. Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,677 | 10 |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variabel Kemampuan (X) lebih besar dari 0,60 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

Variabel Motivasi Tabel 6. Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,814 | 10 |

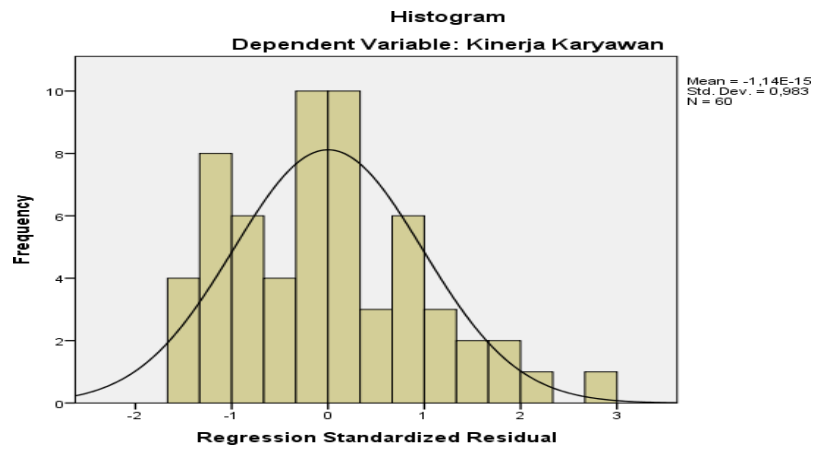
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variabel Motivasi (X) lebih besar dari 0,60 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

Variabel Kinerja Pegawai Tabel 7. Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,635 | 10 |

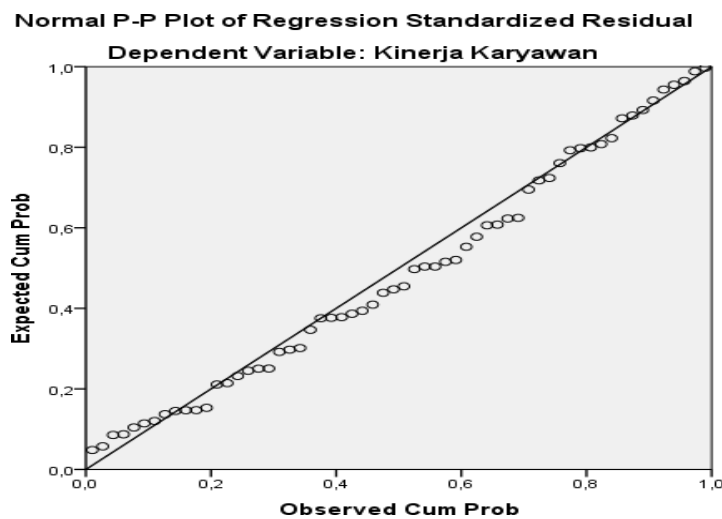
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,60 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, nilai residual dikatakan normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen *Regression Standardized Residual* membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan tampilan nomor *P-Plot Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal.

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut tabel hasil output regresi linear berganda dengan program *SPSS 21*.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,020 | 3,510 | | 2,285 | ,026 |
| | Kemampuan | ,756 | ,060 | ,866 | 12,546 | ,000 |
| | Motivasi | ,072 | ,051 | ,097 | 1,405 | ,165 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Pengolahan Data Dengan IBM SPSS Statistics 21 (2021)*

Dengan hasil data tabel 8 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (2)$$

$$Y = 8,020 + 0,756 X_1 + 0,072 X_2 + e$$

Penjelasan persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,020 dapat diartikan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 8,020 pada saat Kemampuan (X1) dan Motivasi (X2) bernilai nol.
2. Nilai Koefisien regresi variabel Kemampuan (b1) sebesar 0,756 artinya adalah jika kemampuan menghadapi tantangan mengalami kenaikan satu point, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,756 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (b2) sebesar 0,072 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,072 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kemampuan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III. Uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha 0,05$, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> \alpha 0,05$, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,020 | 3,510 | | 2,285 | ,026 |
| | Kemampuan | ,756 | ,060 | ,866 | 12,546 | ,000 |
| | Motivasi | ,072 | ,051 | ,097 | 1,405 | ,165 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Pengolahan Data Dengan IBM SPSS Statistics 21 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.41 dapat dilihat bahwa hasil uji t untuk variabel Kemampuan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III. Sementara itu, untuk variabel Motivasi diperoleh nilai signifikansi 0,165, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya ada pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III.

2. Uji Simultan

Uji Simultan (uji F) digunakan untuk melihat secara bersama-sama (simultan) pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y) atau pengaruh signifikan variabel Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 483,825 | 2 | 241,912 | 78,835 | ,000 ^b |
| | Residual | 174,909 | 57 | 3,069 | | |
| | Total | 658,733 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Sumber: *Pengolahan Data Dengan IBM SPSS Statistics 21 (2021)*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 78.835, sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan, (dk) = $n - k - 1$ adalah sebesar 3.16.

Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan sebesar 0,000 atau signifikan diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi penelitian ini dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji R Square (R^2)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,857 ^a | ,734 | ,725 | 1,752 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Sumber: *Pengolahan Data Dengan IBM SPSS Statistics 21 (2021)*

Dari tabel 4.43 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,734 yang artinya adalah Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kemampuan dan Motivasi sebesar 73% dan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain berupa faktor internal dan eksternal yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan terhadap data hasil penelitian yang telah dikumpulkan mengenai pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kemampuan (X1) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III. Hal tersebut dapat dilihat dalam uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 12,546 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III. Hal tersebut dapat dilihat dalam uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,405 dengan nilai signifikansi $0,165 > 0,05$.
3. Ada pengaruh yang positif antara Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III, dimana nilai signifikansinya adalah $0,000 < 0,005$.
4. Hasil uji persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 8,020 + 0,756X_1 + 0,072X_2 + e$ dimana Kemampuan dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III.
5. Dari hasil pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan peneliti ternyata variabel Kemampuan dan Motivasi memiliki pengaruh sebesar 73% terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III. Hal ini menunjukkan bahwa 73,0% Kinerja Karyawan ditentukan oleh Kemampuan dan Motivasi sedangkan sisanya 27,0% ditentukan oleh variabel lainnya di luar penelitian.

5. REFERENSI

- Achmadi, Djauzak. 2013, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta : Balai pustaka.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2012. *Evaluasi Kinerja Pegawai*, Bumi Akasara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Pertama*. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Robbins, P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhalindo.
- Siagian. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo, 2012, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Ruky, Achmad. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka: Jakarta
- Robbins, S. 2013. *“Manajemen”, Edisi Kedelapan*, Jakarta: Penerbit PT Indeks.

Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi V. Jakarta : Pearson Education Asi