

KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN PT DELTA SATRIA DEWATA

D. M. C. Budi Damayanti¹, Trianasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: desakchita46@gmail.com, nanatrianasari01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut, (1) kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kemampuan kerja terhadap motivasi kerja, (3) kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, (4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delta Satria Dewata yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata-kata Kunci: kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aimed at investigating the effects of (1) ability to work and motivation on performance (2) ability to work on motivation, (3) ability to work on performance, (4) motivation on performance. The population used in this research was all 35 employees of PT Delta Satria Dewata. Based on the characteristic of the research problems, this study used a causal quantitative approach and questionnaire to collect data. The analysis was conducted using path analysis. The results showed that ability and motivation influence performance, ability influences motivation, ability influences performance, and motivation influences employee performance. These results suggested direct and indirect influences of ability and motivation on performance.

Keywords: *ability to work, motivation, performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset penting perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya dan meraih keuntungan. Dalam era persaingan bisnis yang ketat, perusahaan senantiasa perlu memberikan perhatian pada kemampuan dan motivasi kerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh Ivancevich (2007) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan. (Sulistiyani 2003) menyatakan jika motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Hal ini akan memberi keuntungan bagi setiap perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang maupun distributor.

Perusahaan distributor memegang peranan penting dalam kehidupan sehari-hari masyarakat karena distributor merupakan perantara antara produsen dan konsumen. Berdasarkan data yang diperoleh pada perusahaan distributor sejenis yakni perusahaan PT Arta Boga Cemerlang, PT Sinar Niaga Sejahtera dan PT Delta Satria Dewata, maka ditemukan suatu permasalahan di antara ketiga perusahaan distributor tersebut bahwa PT Delta Satria Dewata memiliki rata-rata pencapaian penjualan produk dari bulan September-

Desember 2019 yang paling rendah diantara PT Sinar Niaga Sejahtera dan Pt Arta Boga Cemerlang. Oleh karena itu penelitian ini difokuskan di PT Delta Satria Dewata.

PT Delta Satria Dewata merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan dan minuman yang berlokasi di Jalan Raya Seririt Singaraja, 18X Desa Tukadmungga dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang terdiri dari Kepala Depo, sales, pengiriman, staf gudang, dan administrasi. Perusahaan ini selalu menetapkan target penjualan pada produk yang ditawarkan. Rata-rata penjualan dari bulan September-Desember 2019 belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari kinerja karyawan pada bagian sales belum mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan yang dimana setiap karyawan sales harus mencapai penjualan produk sebesar Rp 100.000.000/bulan. Sehingga rata-rata capaian produk dari bulan September-Desember sebesar Rp 1.987.500.000 yang semestinya PT Delta Satria Dewata harus memenuhi target sebesar Rp 2.000.000.000. Selain itu, sebagian kinerja karyawan pada bagian administrasi, staf gudang, dan pengiriman memiliki kualitas kerja yang rendah dapat dilihat dari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerjanya. Informan selanjutnya menjelaskan bahwa rendahnya kinerja karyawan diduga karena kurangnya kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Kemampuan kerja karyawan yang kurang dapat mengakibatkan kinerja karyawan belum tercapai. Berdasarkan wawancara awal mengenai kemampuan kerja yang rendah dapat ditunjukkan dari sikap dan perilaku karyawan pada bagian sales yang dimana sebagian karyawan sales kurang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan, kurang memiliki keterampilan menarik minat beli, dan karyawan kurang memiliki kemampuan bernegosiasi transaksi penjualan. Informan selanjutnya menjelaskan untuk karyawan bagian administrasi ada karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang kurang dalam memasukkan data penjualan, untuk karyawan bagian staf gudang yang terdiri dari lima karyawan dua diantaranya kurang memiliki kemampuan kerja untuk mengecek FIFO barang (*first in first out*), untuk karyawan pada bagian pengiriman dapat ditunjukkan dari kemampuan sikap yang kurang cekatan dan responsif dari atasan.

Selain kemampuan yang kurang, rendahnya motivasi karyawan juga mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga target penjualan belum mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sebagian karyawan, faktor motivasi kurang dikarenakan gaji yang diterima karyawan dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan enam hari kerja. Selain masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan karyawan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan. Berdasarkan dengan masalah mudah bosanya karyawan berarti ini menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi indikator motivasi karyawan menurun. Selain tentang kondisi kerja, karyawan di bagian sales mengatakan bagi mereka yang mencapai target setidaknya ada promosi jabatan.

Berkaitan dengan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Satria Dewata".

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini mengenai bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata, bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata?, bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata?, dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata?

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan *eksplanatif* yang teruji mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata, kemampuan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata.

Terdapat dua manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak managemens perusahaan PT Delta Satria Dewata sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai kemampuan kerja dan motivasi kerja sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Konsep kinerja ada yang menyatakan bahwa kinerja adalah *output* dan *outcome*. Pakar yang menyatakan bahwa kinerja merupakan output yaitu pendapat Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Wood et al (2001) kinerja adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu untuk pekerjaan.

Para ahli yang menyatakan bahwa kinerja merupakan *outcome* yaitu menurut Tobing (2009) kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan *outcome* yang dipandang dari sudut proses maupun hasil pekerjaan. Dengan kata lain kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, namun juga menyangkut bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Rivai dan Basri (2005) kinerja merupakan hasil kerja atau *outcome* yang dihasilkan oleh seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang berdasarkan dengan ketentuan seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak dapat dipandang hanya dari segi hasil saja tetapi kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan oleh karyawan dari fungsi pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu sendiri selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh kemampuan kerja. Dengan permasalahan yang ada di perusahaan penelitian, maka indikator yang digunakan menggunakan pendapat Edison (2016) yaitu kuantitas, kualitas, inisiatif, ketepatan waktu, kemandirianns dan tanggungjawab.

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Kemampuan kerja adalah bakat yang ada pada seseorang untuk melakukan kegiatan fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman (Soehardi, 2003). Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan yang dimiliki inividu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2000). Sedangkan Keith Davis (2002) menyatakan kemampuan merupakan hasil dari pengetahuan yang dimiliki seseorang dengan keterampilan yang dikuasai oleh individu. Kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaanya, kemampuan seseorang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaanya (Gibson, 2001).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan potensi yang dimiliki seseorang yang mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kemampuan kerja karyawan akan meningkat apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Indikator yang digunakan sesuai dengan permasalahan yang ada maka merujuk pada pendapat Sinungan (2000) yaitu kemampuan pengetahuann, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap

Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2012). Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlianya untuk mencapai tujuan organisasi (Sunnyoto, 2012). Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa

dipaksa (Saydam, 2000). Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, dengan tujuan seseorang tersebut mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 2006). Keitner & Kinicki (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (Kurniawan, 2005). Motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2014). Berdasarkan beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kerja yang muncul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan secara optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator yang digunakan sesuai dengan permasalahan maka menggunakan pendapat Masyjui (2005) yaitu gaji, hubungan rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja.

Tentunya disini perusahaan harus memerhatikan kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan mampu bersaing dan dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini karena kemampuan kerja dan motivasi kerja saling berinteraksi menentukan kinerja, dan jika motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi teori ini didukung pula oleh hasil penelitian empirik Diah (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori dari Ivancevich (2007) yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja karena kemampuan dan motivasi bekerja saling berinteraksi menentukan kinerja. Sulistiyani (2003) menyatakan apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi.

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan didukung dengan motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan dapat tercapai secara optimal. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah (2013) bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, Ivancevich (2007) menyatakan bahwa kemampuan kerja seseorang dapat memengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja, dengan arti semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang atau atasan maka motivasi karyawan untuk bekerja semakin meningkat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Veronika (2011) bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sinambela (2008) menyatakan semakin tinggi kemampuan yang dimiliki seseorang maka kinerja akan semakin meningkat. Menurut Ivancevich (2007) kemampuan terhadap kinerja merupakan faktor yang penting untuk membantu membedakan karyawan yang berkinerja tinggi dan yang berkinerja rendah dan kemampuan memiliki hubungan yang nyata terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Verawati (2015) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Mangkunegara (2009) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang dimiliki karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Hal

ini didukung oleh penelitian Amalia (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal yaitu bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah dari merumuskan masalah, melakukan kajian pustaka, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data, dan menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X_1 atau variabel bebas pertama yaitu kemampuan kerja, variabel X_2 atau variabel bebas kedua yaitu motivasi kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Delta Satria Dewata, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Delta Satria Dewata yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan PT Delta Satria Dewata. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan simpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung obyek yang akan diteliti (Sudarsono, 2006). Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari hasil kuesioner kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. bersumber dari karyawan, yaitu data pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari lembaga atau intitusi tertentu (Sudarsono, 2006). Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari sumber kedua yang diperoleh dari Kepala Depo, yaitu berupa data tentang jumlah karyawan, dan data penjualan PT Delta Satria Dewata. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan instrument pengumpulan yang dimana kuesioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis jalur pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Delta Satria Dewata dengan bantuan aplikasi komputer *Statistical Package and Social Scien* (SPSS) 22 for Windows dapat dilihat pada pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Output Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	α	p -value
$R_{yX_1X_2}$	0,919	0,05	0,000
$R^2_{yX_1X_2}$	0,845	-	-
$P_{X_1X_2}$	0,873	0,05	0,000
$P^2_{X_1X_2}$	0,762	-	-
P_{yX_1}	0,432	0,05	0,011
$P^2_{yX_1}$	0,187	-	-
P_{yX_2}	0,571	0,05	0,000
$P^2_{yX_2}$	0,326	-	-
P_{yE_2}	0,155	-	-
$P_{X_2E_1}$	0,238	-	-

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

No	Keterangan	Besar Sumbangan	%
1	Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,187	18,7%
2	Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,091	9,1%
3	Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,278	27,8%
4	Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,326	32,6%
5	Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,845	84,5%
6	Besar pengaruh variabel lain terhadap Y	0,155	15,5%
	Total	1,000	100,00%

Berdasarkan tabel 1 dan 2 bahwa hasil (1) $R_{yx_1x_2}$, X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,919. (2) $R^2_{yx_1x_2}$, besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,845. (3) P_{yx_1} , X_1 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,432. (4) $P^2_{yx_1}$ besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 0,187. (5) P_{yx_2} , X_2 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,571. (6) $P^2_{yx_2}$ besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 0,326. (7) $P_{x_1x_2}$, X_1 berpengaruh terhadap X_2 sebesar 0,873. (8) $P^2_{X_1X_2}$ besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2 sebesar 0,762. (9) $P_{Y\varepsilon_2}$, variabel lain berpengaruh terhadap Y sebesar 0,155. (10) $P_{X_2\varepsilon_1}$, variabel lain berpengaruh terhadap X_2 sebesar 0,238.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *path analysis* menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata. Besar sumbangan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 84,5% sedangkan hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 15,5%. Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan menurut Wibowo (2012) yaitu kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen individu.

Berdasarkan hasil penelitian uji statistik *path analysis* ada pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 76,2%. Besar hubungan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 18,7%, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 32,6%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata sebesar 84,5% dan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Ivancevich (2007) dan Sulistiyani (2003) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja saling berinteraksi menentukan kinerja dan apabila motivasi kerja dengan didukung oleh kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Teori dari Ivancevich dan Sulistiyani didukung hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Diah (2009) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis berikutnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berhubungan positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Delta Satria Dewata. Semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang memahami *job description* atau gambaran tugas yang diberikan oleh atasan maka motivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Ivancevich (2007) dan hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Veronika (2011) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Analisis selanjutnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Satria Dewata. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sinambela (2008) dan Ivancevich (2007) yang menyatakan semakin tinggi kemampuan yang dimiliki seseorang maka kinerjanya akan semakin meningkat. Kemampuan merupakan faktor penting untuk membantu membedakan karyawan yang berkinerja tinggi dan yang berkinerja rendah. Setiap perusahaan harus memperhatikan kemampuan kerja seseorang guna meningkatkan kinerja. Teori Sinambela dan Ivancevich didukung hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Verawati (2015) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, sikap mental yang dimiliki karyawan yang aktif terhadap situasi kerja inilah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kajian empirik yang dilakukan oleh Amalia (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata. Kemampuan kerja karyawan yang masih rendah menyebabkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan sesuai target perusahaan.

Upaya dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan PT Delta Satria Dewata yaitu dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan sales berupa pelatihan strategi negosiasi dengan pelanggan sehingga kemampuan berkomunikasi dan kemampuan untuk menarik minat beli pelanggan semakin baik. Memberikan arahan tentang prosedur pengerjaan tugas untuk karyawan bagian staf gudang, administrasi, dan pengiriman dan memberikan tugas tertentu kepada karyawan sehingga karyawan semakin terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.

Memberikan motivasi kerja sangat penting dilakukan oleh perusahaan karena dapat meningkatkan kemampuan kerja dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan dengan menerapkan SOP (*Standart Operating Procedure*) perusahaan karena SOP sebagai standarisasi cara yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, membantu karyawan lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen, sehingga mengurangi keterlibatan atasan dalam pekerjaan, menciptakan ukuran standar kinerja yang akan memberikan karyawan cara untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik. Dengan memerhatikan SOP maka seluruh karyawan bisa saling membantu dan bekerja sama untuk dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi di perusahaan dan memberikan bonus berupa tambahan gaji berkala atau kenaikan jabatan berkala bagi karyawan yang dapat mengerjakan tugas tepat waktu dan mencapai target perusahaan serta memberikan tantangan baru yang menarik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan kinerja karyawan semakin baik.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk memberikan masukan kepada PT Delta Satria Dewata dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kemampuan kerja dan memberikan motivasi kerja.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata. Hal ini berarti kemampuan kerja dan motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Delta Satria Dewata. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada PT Delta Satria Dewata. Hal ini berarti kemampuan kerja berperan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Delta Satria Dewata.

Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PT Delta Satria Dewata. Hal ini berarti kemampuan kerja karyawan berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Delta Satria Dewata. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata. Hal ini berarti motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Delta Satria Dewata.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran yang pertama bagi pihak manajemen PT Delta Satria Dewata, diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan berfokus pada kemampuan kerja dengan cara memberikan pelatihan bagi setiap karyawan, arahan tentang prosedur pengerjaan tugas dan memberikan motivasi kerja untuk karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan kerja karyawan yang tinggi dengan diimbangi dengan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Di samping kemampuan kerja, motivasi kerja juga perlu mendapat perhatian dengan cara memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi ataupun memberikan bonus bagi karyawan yang mencapai target perusahaan, sehingga karyawan yang mendapatkan perlakuan tersebut semakin meningkatkan kinerjanya. Memberikan tantangan baru yang menarik untuk bekerja perlu diterapkan perusahaan PT Delta Satria Dewata sehingga motivasi kerja karyawan semakin tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Saran kedua bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Selain itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, kompensasi, pengalaman kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syarah. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gramedia Asri Cabang Emerald Bintaro". Volume 10 No 2. Hal 119-127
- Amin, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Anogara, Sinungan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ayu, Diah. 2013. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang. Volume 2, Hal. 1-7.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS1*. Semarang: Badan Penerbit Iniversitas Diponegoro.
- Gibson, James. 2001. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*, edisi keenam. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Isnain, Masyjui. 2005. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pertamina Persero Aviation Kabupaten Grogan". Volume 4, No 1 .
- Ivancevich, dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid1*. Jakarta: Erlangga
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2002. *Perilaku dalam Organisasi Jilid I*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Noe, Raymon. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha ilmu
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Paul L, Tobing (2009). *Konsep Knowledge Management, Konsep, dan Implementasi*. Jakarta: Graha ilmu
- Rivai , V & A.F.M. Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan daya Saing perusahaan*. Jakarta. Pt RajaGrafindo Persada
- Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, P Stephen dan Timothy, Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saydam, Gaouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Terbitan Universitas Sarjana Wiyata Taman Siswa
- Sinambela. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sudarsono.2006. *Kamus Konseling*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS
- Suyadi. 2015. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Trisna, Wati dan Saefulah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media
- Verawati. 2015. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Area Palembang". Volume 5, Hal 11
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Salemba Empat
- Wood et al. 2001. *Organizational Behavior An Asia Pasific Perspective*. First Edition