

KEMAMPUAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA MOTOR PEKANBARU

Oleh

Asnahwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : asnahwati@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract: *This research was conducted at PT. Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru Partner. The aim of this research is to find out whether work ability influences employee performance at PT. Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru Partner. The population in this study was 50 people. This research took samples using a saturated sampling technique, namely the entire population was sampled, namely 50 people. The data used is primary and secondary data with analysis using simple linear regression. The results of the research found that the regression equation was $Y=17.614+ 0.617X$ and the value obtained was $t_{count} > t_{tabel}$ ($7.129 > 2.01063$) with a significance value of $0.00 < 0.05$ so that H_0 was rejected and H_a was accepted or it could be concluded that work ability had a positive effect on employee performance at PT. Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru Partner. The results of the coefficient of determination obtained an R_{square} value or coefficient of determination of 0.514, which means the magnitude of the influence of the independent variable (work ability) on the dependent variable (employee performance) at PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru was 51.4 percent while the remaining 48.6 percent was influenced by other independent variables that were not observed in this research, such as compensation, work environment, etc*

Keywords: Work Ability and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang ingin sukses mencapai tujuannya perlu memahami pentingnya kinerja karyawan. Kinerja identik dengan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan kunci utama kemajuan suatu organisasi. Hasil kerja atau kinerja yang baik adalah harapan setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun yang terjadi dalam bisnis sering tidak sesuai dengan harapan. Demikian yang terjadi di perusahaan Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru.

Salah satu faktor penentu kinerja adalah kemampuan kerja. Suatu perusahaan

membutuhkan karyawan yang berkompeten di bidangnya.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor Merek Honda dan pengelolaan bengkel resmi yang melayani perbaikan sepeda motor Honda. Guna mendukung kinerja perusahaan diperlukan karyawan, berikut adalah jumlah karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Perkembangan Jumlah Karyawan
PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru Tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Pertumbuhan (%)
1	2017	27	0
2	2018	33	22,22
3	2019	43	30,30
4	2020	47	9,30
5	2021	50	6,38

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, 2022

Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru selama 5 tahun terakhir selalu mengalami peningkatan/penambahan jumlah karyawan. Pertumbuhan tertinggi yaitu dari tahun 2018 sampai 2019 ada 30,30 persen peningkatan jumlah karyawan. Maka hal tersebut menggambarkan bahwa perusahaan PT. Mitra Pinasthika

Mustika Motor Pekanbaru sangat membutuhkan tenaga kerja untuk meningkatkan hasil penjualan di perusahaan tersebut serta dengan meningkatnya jumlah karyawan maka diharapkan akan meningkatkan juga hasil kerja yang akan dicapai. Berikut target penjualan dan realisasinya :

Tabel 2
Target dan Realisasi Penjualan Kendaraan
pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru

No.	Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase (%)
1	2017	300	315	105,00
2	2018	350	303	86,57
3	2019	350	320	91,43
4	2020	400	410	102,50
5	2021	450	440	97,78

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa persentase penjualan sepeda motor pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru selama 5 tahun terakhir penelitian selalu berfluktuasi. Maka hal

tersebut menggambarkan kinerja karyawan sepenuhnya belum maksimal.

Selain target keseluruhan yang ada, berikut adalah target kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru tiap jabatan selama 1 tahun, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3
Target Kerja Karyawan Tiap Jabatan

No.	Jabatan	Target (unit)	Realisasi (unit)	Persentase(%)
1	Admin CRM	1200	1100	91,67
2	Counter	300	250	83,33
3	Sales	192	160	83,33
4	Mekanik	1200	1050	87,50

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, 2022

Tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa semua jabatan tidak mencapai target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.. Hal ini menunjukkan indikasi kurangnya kinerja karyawan.

Salah satu faktor penyebab kurang maksimalnya hasil kerja karyawan adalah kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Kemampuan kerja itu terdiri dari faktor pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan, sebagaimana pendapat Mangkunegara dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

- a. Faktor kemampuan (*ability*) Faktor kemampuan adalah pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor motivasi (*motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi tinggi begitu juga sebaliknya.

Berikut adalah tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan
Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru tahun 2021

No.	Pendidikan	Keterangan	Pengalaman Kerja	Keterangan
1	SMP	7 orang	Di Bawah 3 Tahun	6 orang
2	SMA	21 orang	3- 6 Tahun	11 orang
3	Diploma	9 orang	7- 10 Tahun	20 orang
4	S1	13 orang	Diatas 10 Tahun	13 orang
Jumlah		50 orang		50 orang

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, 2022

Tabel 4 di atas dapat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru didominasi oleh tingkat pendidikan SMA yaitu ada 21 orang sedangkan S1 ada 13 orang dan pengalaman kerja juga didominasi 7 sampai 10 tahun lamanya ada 20 orang, sedangkan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun hanya 13

orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kemampuan kerja karyawan.

Selain itu, kemampuan kerja bisa juga dilihat dari pelatihan kerja yang diikuti karyawan. Berikut adalah gambaran karyawan yang ikut pelatihan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru.

Tabel 5
Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan

No.	Tahun	Jenis Pelatihan			Jumlah
		Pelatihan Mekanik	Pemasaran	Administrasi	
1	2017	5 orang	11 orang	4 orang	20 orang
2	2018	9 orang	14 orang	5 orang	28 orang
3	2019	11 orang	18 orang	5 orang	34 orang
4	2020	13 orang	20 orang	6 orang	39 orang
5	2021	15 orang	21 orang	7 orang	43 orang

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, 2022

Tabel 5 di atas dapat menunjukkan bahwa setiap tahunnya belum semua karyawan yang mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan juga adanya indikasi kurangnya kemampuan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Anugrah Putri, 2022. Universitas Negeri Makasar, melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba yang berjumlah 42 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan dua metode yaitu uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan bantuan olah data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kemampuan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan dengan berdasarkan pada hasil uji parsial bahwa variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,217 > 0.05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu, $1.255 < 2.023$. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada hasil uji t memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ nilai t hitung $> t$ tabel yaitu, $16,296 > 2,023$. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 132,997 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F hitung (132,997) $> F$ tabel (3,23) dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Dengan besar pengaruh sebesar 86,6% dan sisanya yaitu 13,4% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemampuan Kerja

Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Wijono (2012: 85) kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Blanchard dan Hersey (2013) kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.

Menurut Nurmansyah (2018:133) Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Jenis – Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Siagian dalam supomo (2018:139) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif

Adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standar yang telah ditetapkan.

2. Disiplin korektif

Adalah tindakan jika ada karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas aturan-aturan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1) Faktor pendidikan. Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
- 2) Faktor pelatihan. Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 3) Faktor pengalaman kerja. Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

Indikator Kemampuan Kerja

Dimensi yang dapat mengukur kemampuan kerja dapat menggunakan teori dari Robbins dan Judge dalam Nurmansyah, (2018:138) yaitu :

- 1) Dimensi kemampuan intelegensi, dengan indikator: kerja kreatif/mengembangkan gagasan, dapat memahami tugas.
- 2) Dimensi kemampuan fisik, dengan indikator: kemampuan gerak cepat dan stamina.
- 3) Dimensi kemampuan emosional, dengan indikator: mengenal kelemahan diri, dapat mengendalikan emosi.
- 4) Dimensi kemampuan spiritual, dengan indikator: mementingkan tugas, lebih mementingkan masyarakat, bertanggung jawab, dan menjaga kepercayaan.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Ricardianto (2018:67), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan 7 8 atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok.

Dalam Edison, Anwar, Komariyah (2018:188) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Wibowo (2017:186) menyatakan bahwa kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Menurut Hamali (2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wibowo (2017:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dari disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu periode atau waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam buku Mangkunegara yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2017:67) menyatakan "faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

- a. Faktor kemampuan (*ability*) Faktor kemampuan adalah pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor motivasi (*motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin

dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi. Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi tinggi begitu juga sebaliknya

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Bernadin dan Russell dalam Nurmansyah, (2018:102) Menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja seorang karyawan terdiri dari :

1. Kualitas dari Pekerjaan
Mempertimbangkan untuk memperluas pekerjaan yang komplit, rapi, dan diorganisasi secara baik melalui ketentuan yang berlaku.
2. Kuantitas dari pekerjaan.
Mempertimbangkan untuk memperluas banyaknya pekerjaan yang lengkap dibandingkan dengan jumlah standar untuk pekerjaan atau perbandingan kuantitas yang dihasilkan oleh orang lain.
3. Pengambilan tindakan secara bebas.
Mempertimbangkan untuk memperluas dimana karyawawan menunjukkan inisiatif dalam perbaikan kerja, menentukan dan memperbaiki kesalahan, mengembangkan tugas baru, atau memecahkan masalah.
4. Hubungan dengan orang lain.
Mempertimbangkan untuk memperluas dimana karyawawan berkerja secara kooperatif dengan yang lain. mengakui kebutuhan dan keinginan orang lain, ancaman orang lain dengan respek dan sopan, serta menginspirasi yang menghargai dan memberikan kepercayaan.
5. Kebiasaan-kebiasaan kerja.
Mempertimbangkan bagaimana karyawawan organisasi dalam menggunakan peralatan kerja dan waktu, menjaga peralatan , handal dan tepat

waktu, dan menetapkan standar keselamatan.

6. Efektifitas dari supervisi. Mempertimbangkan bagaimana supervisor memimpin, mengarahkan, dan menggunakan bawahan, perilaku kinerja dan pengembangan karyawan dengan skedul, dan administrasi kebijakan dan prosedur secara efektif dan adil pada bawahan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran kerja karyawan. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari potensi yang mendukung diri seseorang untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, Menurut Robbins dalam Kiki Rindy (2015:4), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*),
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*),
- 3) Faktor Individu.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:134), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

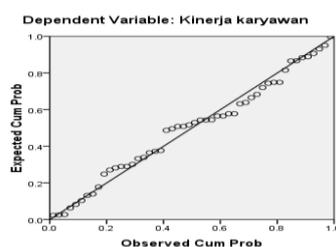
Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, Jl. Durian No. 5, Kec Sukajadi-Pekanbaru. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah 50 karyawan dan semuanya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan membagikan kuisioner yang sudah dilakukan uji instrument diantaranya uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Selanjutnya setelah data terkumpul maka dilakukanlah uji hipotesis yaitu Regresi linier sederhana, uji parsial (uji T) dan uji koefisine Determinasi (Uji R Square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas variabel Kemampuan Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y) memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,2787) maka kuisioner penelitian ini disimpulkan Valid. Adapun hasil Uji Reliabilitas digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* yang mensyaratkan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka data reliabel atau dapat di percaya. Selanjutnya Uji normalitas variable dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, atau data menyebar disepanjang garis diagonal sebagaimana gambar berikut :

Gambar 1
Gambar Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data Olahan SPSS,2021

Berdasarkan gambar 1 hasil pengujian normalitas, terlihat bahwa garis plot data variabel dependent dan variabel independen mempunyai distribusi normal, karena data-data yang telah diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

Berdasarkan hasil uji validitas, reliabilitas, dan uji normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa

data sudah layak atau data sudah dapat digunakan dalam penelitian ini

Hasil Penelitian

Analisis Regresi linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 9

Uji Linier Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	17.614	4.163	4.231	.000
	Kemampuan kerja	.617	.086	7.129	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut $Y = 17,614 + 0,617X$.

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstan (a) adalah 17,614 artinya jika kemampuan kerja tidak ada atau bernilai nol maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 17,614 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b) sebesar 0,617 menunjukkan jika variabel kemampuan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,617 satuan.

Berdasarkan hasil regresi sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas yakni kemampuan kerja (X) meningkat satu satuan, maka variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,617 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10
Nilai Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	17.614	4.163	4.231	.000
	Kemampuan kerja	.617	.086	7.129	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel 10 terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 7,129 lebih besar dari t_{tabel} 2,01063 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 5% (0,05). Maka H_a diterima dan H_0

ditolak yang berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru. Berdasarkan hasil diatas

dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Enjang Suherman, 2019 menyatakan bahwa Kemampuan kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen P4C). Selain itu juga penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nelya Veronica, 2019 yang

menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Riau Berlian Motor Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yakni dapat dilihat berapa besar nilai R square yang dikalikan dengan 100%. Pada penelitian ini R dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.504	4.38240

Sumber :Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel 11 di atas dapat diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar = 0,514. Artinya besar pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 51,4%. Sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan:

1. Dari hasil analisis deskriptif didapatkan rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator variabel kemampuan kerja adalah setuju (3,97) yang berarti kemampuan kerja pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru berada pada kategori baik dan terhadap pernyataan indikator variabel kinerja karyawan adalah setuju (3,91) yang artinya kinerja karyawan juga dalam kategori baik.
2. Dari persamaan regresi $Y = 17,614 + 0,617X$ diketahui hubungan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif.

3. Dari hasil uji t diketahui variabel kemampuan kerja (X) dengan t hitung 7,129 > t tabel 2,01063 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Mila Fahmi (2017) dan Syarkani (2017) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai r square (koefisien determinasi) sebesar 0,514. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru kota Pekanbaru sebesar 51,4% sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Blanchard dan Hersey (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Edison, Anwar, Komariyah (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2013). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. UNDIP, Semarang.
- _____. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Handoko, (2013), *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: ALFABETA.
- Nurmansyah, (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya manusia. Konsep-Teori dan Penelitian*. Penerbit Unilak Press, Universitas Lancang kuning. Riau
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- _____. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Djombang Baru))*”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 1 Nomor 1.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijono, 2012. *Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi*, Penerbit Kencana Prenada Group, Jl. Tambre Raya, No 23 Rawamangun, Jakarta 13220.