

**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada Karyawan PT. Djohartex Magelang)**

Windi Winarti

windiwinarti1010@gmail.com

Ridwan Baraba

barabaridwan@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kemampuan (*skill*) karyawan dan juga motivasi kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Djohartex Magelang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 130 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Benjamin, 2017:1). Sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya (Kasmir,

2020:178). Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Adamy, 2016:94).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020:182). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mathis dan Jackson dalam Adamy (2016:92) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi karyawan yang dapat mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kemampuan (*skill*) karyawan dan juga motivasi kerja karyawan (Kasmir, 2020:189).

Kemampuan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan (Busro, 2018:33). Kemampuan karyawan menjadi salah satu hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Semakin memiliki kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan menurut Robbins (2017:35) adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan dibangun oleh dua faktor yaitu faktor intelektual dan faktor fisik.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan (Kasmir, 2020:190). Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Kasmir, 2020:191). Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan

aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun (Kasmir, 2020:191).

Penelitian ini berlokasi pada PT. Djohartex yang merupakan sebuah anak perusahaan dari PT. Sri Rejeki Isman (Sritex) yang bergerak dibidang produksi kain *grey* atau kain polos. PT. Djohartex beralamat di Jalan Raya Magelang-Purworejo Km 9, Kecamatan Tempuran, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah. Saat ini jumlah pekerja pada PT. Djohartex adalah 670 karyawan dengan mayoritas pekerja pada bagian produksi sebanyak 402 karyawan. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Djohartex bagian produksi sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rita Astuti, S.H. selaku Manajer HRD PT. Djohartex didapatkan informasi bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi masih kurang maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hal terkait kualitas (mutu), kuantitas (jumlah) dan hubungan antar karyawan. Permasalahan yang terjadi pada kualitas produksi salah satunya adanya kecacatan pada hasil produksi, hal tersebut menyebabkan kuantitas (jumlah) hasil produksi sering kali tidak sesuai dengan target jumlah produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Masalah lain pada hubungan antar karyawan, terjadi komunikasi yang kurang terjalin dengan baik di mana ketika pergantian *shift* kerja, antar karyawan tidak memberikan laporan terkait pekerjaan yang sudah dikerjakan. Seharusnya pada saat pergantian *shift* tersebut karyawan *shift* sebelumnya memberikan laporan pekerjaan, tetapi yang sering terjadi karyawan langsung pulang sehingga karyawan *shift* berikutnya merasa kebingungan untuk melanjutkan dan hasil pekerjaannya menjadi kurang optimal.

Masalah yang terjadi terkait dengan kemampuan kerja karyawan pada bagian produksi yaitu, kurangnya kemampuan fisik yang dimiliki oleh karyawan terlihat dari beberapa karyawan kurang dapat bergerak cepat pada saat bekerja sehingga karyawan sering kali tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hal tersebut menyebabkan bertambah panjang jam kerja.

Permasalahan mengenai motivasi kerja pada karyawan bagian produksi adalah pengakuan dari atasan terhadap prestasi kerja dilakukan dengan pemberian bonus, tetapi perusahaan belum menetapkan standar kinerja karyawan yang berhak mendapatkan apresiasi dalam peningkatan prestasi. Selain itu, belum adanya kesempatan kenaikan jabatan karyawan yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Djohartex Magelang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Djohartex Magelang?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian teori

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020:182). Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2016:481) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

b. Kemampuan Kerja

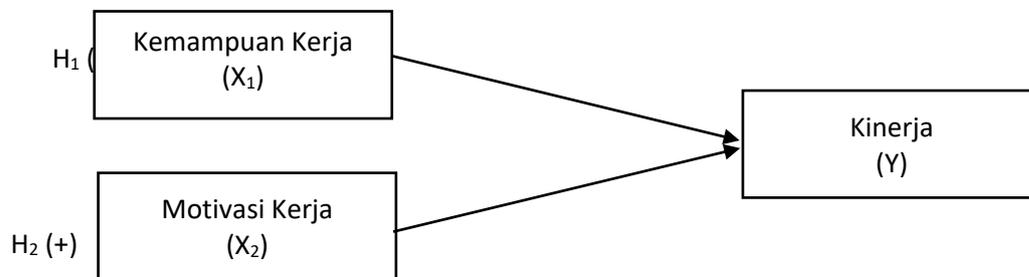
Busro (2018:33) berpendapat bahwa kemampuan (skill) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Menurut Robbins (2017:35) kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Kasmir (2020:189) kemampuan merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

c. Motivasi Kerja

Afandi (2018:23) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Wibowo (2016:322-323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Agustini (2019:30) motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

————— : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2020:189) semakin memiliki kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan yang baik, maka akan memberikan kinerja

baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan akan mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2020:189).

Keterkaitan antara kemampuan kerja dengan kinerja didukung oleh penelitian Guna *et al.* (2022), Nuariningsih dan Widiastini (2020), Fikri dan Begawati (2020), Nurhaedah *et al.* (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2020:190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun (Kasmir, 2020:191).

Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja didukung oleh penelitian Guna *et al.* (2022), Nuariningsih dan Widiastini (2020), Fikri dan Begawati (2020), Nurhaedah *et al.* (2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020:182).

Kasmir (2020:208-210) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

b. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 2017:35).

Robbins (2017:36-37), mengungkapkan bahwa indikator kemampuan kerja terbagi menjadi dua dimensi, yaitu:

- a) Dimensi kemampuan intelektual
 - 1) Kecerdasan angka
 - 2) Komprehensi verbal
 - 3) Kecepatan perseptual
 - 4) Penalaran induktif
 - 5) Penalaran deduktif
 - 6) Visualisasi spesial
 - 7) Ingatan
- b) Dimensi kemampuan fisik
 - 1) Kekuatan dinamis
 - 2) Kekuatan otot
 - 3) Kekuatan statis

- 4) Kekuatan eksplosif
- 5) Fleksibilitas memanjang
- 6) Fleksibilitas dinamis
- 7) Koordinasi tubuh
- 8) Keseimbangan
- 9) Stamina

c. Motivasi Kerja

Afandi (2018:23) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2018:29-30), mengemukakan indikator motivasi kerja, yaitu:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021:66). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment dengan melihat nilai *Pearson Correlation*. Suatu item pernyataan dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3 (Sugiyono, 2017:204).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* per item pernyataan dari variabel Kinerja (Y), Kemampuan Kerja (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat

disimpulkan semua item pernyataan yang diujikan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2021:62).

Berdasarkan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa butir pernyataan dari variabel Kinerja (Y), Kemampuan Kerja (X₁), dan Motivasi kerja (X₂) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized coefficients Beta	p-value (sig)	Keterangan
Kemampuan Kerja (X ₁)	0,467	0,000	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	0,272	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,467X_1 + 0,272X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,467$ koefisien regresi variabel kemampuan kerja bernilai positif, artinya kemampuan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) $b_2 = 0,272$ koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

b. Uji Signifikansi

- 1) Uji pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y).
Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Uji pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).
Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* motivasi kerja (X_2) sebesar 0,001 artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi antara kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 0,467 (bernilai positif) dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini dapat diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja.

Terbuktinya hipotesis ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Kemampuan kerja karyawan PT. Djohartex bagian produksi sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan, terlihat dari kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan seperti karyawan dapat memahami setiap arahan yang diberikan oleh atasan dan karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan ketika bekerja. Selain itu karyawan memiliki kemampuan fisik yang baik dalam melakukan pekerjaannya dan karyawan telah menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya

masing-masing. Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Djohartex bagian produksi maka akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2020:189) bahwa semakin memiliki kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya karyawan yang memiliki kemampuan yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Guna *et al.* (2022), Nuariningsih dan Widiastini (2020), Fikri dan Begawati (2020), Nurhaedah *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,272 (bernilai positif) dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p\text{-value} < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini dapat diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

Terbuktinya hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin karyawan PT. Djohartex bagian produksi termotivasi dalam bekerja maka akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga kinerjanya akan meningkat. Upaya yang dilakukan PT. Djohartex Magelang dalam memotivasi karyawan yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawan, seperti memberikan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kondisi tempat kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang diberikan berupa alat pelindung diri selama bekerja. Perusahaan juga memberikan penghargaan terhadap hasil kerja karyawan dalam bentuk uang. Sehingga hal tersebut dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2020:191) bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya semakin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Guna *et al.* (2022), Nuariningsih dan Widiastini (2020), Fikri dan Begawati (2020), Nurhaedah *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zenafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Benjamin, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Putu Andika Adi Guna, I. K. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. *VALUES*, 3, 401-417.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- N.K. Nuariningsih, N. W. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Jurnal Manajemen*, 6, 160-168.

Nurhaedah, S. M. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7, 11-21.

Sabarijal Lul Fikri, N. B. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Matua*, 2, 279-294.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.