

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express)

Rustiana¹, Catur Sasi Kirono², Nining Yuningsih³, Eka Dwi Astuti⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pelita Bangsa,

tiana1273@gmail.com, catur.sasi@pelitabangsa.ac.id, ning.yuningsih@pelitabangsa.ac.id,
ccadwi@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja dalam perusahaan. Peningkatan gaji dan insentif menjadi faktor motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Tingkat pendidikan yang merupakan bagian dari kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian dilakukan pada perusahaan kurir JNE di wilayah Jati Asih Bekasi dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kemampuan motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57%.

Kata kunci : Motivasi; Kemampuan kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is all activities carried out to improve the performance of a company or organization, including the performance of each individual and work group within the company. The increase in salary and incentives is a motivating factor in increasing employee performance. The level of education which is part of work ability can improve employee performance. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation and work ability on employee performance partially and simultaneously. The study was conducted at the JNE courier company in the Jati Asih Bekasi area with a total of 60 respondents as samples. The results of the study show that work motivation and work ability have a positive and significant effect on employee performance, either partially or simultaneously. The ability of work motivation and work ability in explaining employee performance is 57%.

Keywords: Motivation; Work ability; Employee performance.

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Keseimbangan antara sumber daya manusia (kesehatan dan kapasitas fungsional, kompetensi, nilai, sikap, dan motivasi) dan pekerjaan (tuntutan, pengaturan kerja, dan manajemen) sangat penting (Ilmarinen, 2019). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses pengiriman. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan (Hermina & Yosepha, 2019). Pengembangan SDM baik bekerja disektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan kesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional.

Upaya organisasi diarahkan untuk meningkatkan kinerja individu, dengan mempertimbangkan konteks organisasi di mana kinerja itu dihasilkan (Khan, Abbas, & Zaki, 2017). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor esensial: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan penjelasan pendelegasian tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja (Fajriah, Muis, Yanti, & Halim, 2021). Kinerja yang tinggi dapat dicapai karena adanya rasa saling percaya yang tinggi di antara anggotanya, artinya anggota saling mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan anggota lainnya. Untuk mencapai kinerja tinggi membutuhkan waktu yang lama untuk dibangun, membutuhkan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang cermat dari manajemen.

Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh besar kecilnya tingkat motivasi karyawan, semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. (Farhah, Ahiri, & Ilham, 2020), (Prastiyo, 2019), (Dewi, 2018), (Diamantidis & Chatzoglou, 2019), (Fajriah et al., 2021). Namun hal tersebut tidak berlaku pada semua organisasi, beberapa peneliti menyatakan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi (Hermina & Yosepha, 2019), (Sinuhaji, 2014). Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Kemampuan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai yang diperoleh melalui proses pendidikan (Fajriah et al., 2021). Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Sinuhaji, 2014), (Risqon & Purwadi, 2012), (Fajriah et al., 2021), (Dewi, 2018). Namun (Pratama & Wardani, 2018) menyatakan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja di Bank Syariah Mandiri Cabang Kendal. Sedangkan (Sekartini, 2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja yang tinggi menurunkan kinerja karyawan di Universitas Warmadewa.

Perbedaan yang ditemukan dari berbagai peneliti, menarik penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan

kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga adapat memberikan nilai positif bagi perusahaan.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kinerja karyawan di perusahaan kurir JNE yang berlokasi di Jati Asih Bekasi Jawa Barat. JNE merupakan perusahaan kurir dan logistik yang didukung secara online yang tersebar luas di Indonesia, melayani pengiriman ekspres, penanganan kepabeanan serta distribusi di Indonesia. Produk layanan kami sangat bervariasi namun YES (Yakin Esok Sampai) yang disertai laporan penyampain secara otomatis melalui layanan SMS adalah merupakan produk andalan JNE saat ini. Walaupun layanan JNE berpengaruh terhadap faktor lain seperti cuaca dan layanan penerbangan, namun dengan adanya jaminan uang kembali merupakan komitmen JNE untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

JNE jasa pengiriman paket merupakan bisnis-bisnis jasa titipan barang yang sangat banyak pesaingnya. Perkembangan jasa pengiriman barang dari tahun ketahun semakin menjadi perhatian masyarakat luas. Hal itu dapat dilihat dari ketatnya persaingan pelayanan, harga dan promosi yang ditawarkan berbagai perusahaan pengiriman barang dan banyaknya industri yang bergerak dibidang pengiriman barang.

Berdasarkan inkonsistensi penelitian dan objek penelitian yang telah ditentukan, penulis memiliki tujuan untuk menganalisis: (a) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (b) pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (c) pengaruh motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2. Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau dorongan. Filosofi dan praktik motivasi positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Sudiardhita et al., 2018). Sikap positif karyawan merupakan pendorong bagi organisasi untuk berkinerja baik dan mencapai tujuannya dengan sukses dan dapat diperkuat dengan menjaga karyawan tetap puas dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi (Khan et al., 2017).

Motivasi adalah studi tentang mengapa individu berperilaku seperti yang mereka lakukan: apa yang memulai perilaku mereka dan apa yang mengarahkan, memberi energi, menopang, dan akhirnya menghentikan tindakan mereka (Graham & Weiner, 2011). alah satu cara untuk mengkonseptualisasikan motivasi manusia yang kompleks dalam domSain pencapaian adalah dengan memikirkan perilaku khas, seperti belajar untuk ujian, dan melihatnya sebagai urutan temporal yang dimulai, dipertahankan, diarahkan, dan akhirnya diakhiri (Graham, 2020).

Motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri sendiri atau mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dan sikap positif karyawan terhadap situasi kerja memperkuat motivasinya untuk mencapai motivasi kerja yang maksimal (Mangkunegara & Octorend, 2015). Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Farhah et al., 2020), (Prastiyo, 2019), (Dewi, 2018), (Diamantidis & Chatzoglou, 2019), (Fajriah et al., 2021). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis terbentuk sebagai berikut:

H₁: terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kemampuan Kerja

Beberapa karakteristik yang menentukan yang ditemukan dalam literatur diteliti dan dibahas secara kritis, yaitu kesehatan, kompetensi standar dasar, kompetensi kerja, kebjajikan kerja, dan motivasi. Karakteristik tersebut berkaitan dengan tugas pekerjaan dan lingkungan

kerja. Satu kesimpulan adalah bahwa kita memerlukan dua definisi kemampuan kerja, satu untuk pekerjaan khusus yang memerlukan pelatihan atau pendidikan khusus, dan satu lagi untuk pekerjaan yang dapat dikelola oleh kebanyakan orang dengan periode latihan yang singkat. Memiliki kemampuan kerja, dalam pengertian pertama, berarti memiliki kompetensi kerja, kesehatan yang diperlukan untuk kompetensi tersebut, dan kebajikan kerja yang diperlukan untuk mengelola tugas kerja, dengan asumsi bahwa tugas tersebut wajar dan lingkungan kerja dapat diterima. Dalam pengertian kedua, memiliki kemampuan kerja adalah memiliki kesehatan, kompetensi standar dasar, dan kebajikan pekerjaan yang relevan yang diperlukan untuk mengelola beberapa jenis pekerjaan, dengan asumsi bahwa tugas pekerjaan itu wajar dan bahwa lingkungan kerja dapat diterima (Ghozali, 2017).

Model rumah kemampuan kerja. Lantai rumah, serta jaringan keluarga dan sosial, menunjukkan dimensi yang mempengaruhi kemampuan kerja. Keterampilan manajemen dan kepemimpinan di lantai 4 memiliki pengaruh paling kuat terhadap kemampuan kerja. Di lantai tiga, faktor tunggal seperti penghargaan, kepercayaan, perlakuan adil, dan dukungan mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja. Keseimbangan berkelanjutan antara faktor pekerjaan dan sumber daya manusia menciptakan kemampuan kerja yang baik. Sehingga kesejahteraan tempat kerja tidak dapat diciptakan tanpa kemampuan kerja (Ilmarinen, 2019). Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Sinuhaji, 2014), (Risqon & Purwadi, 2012), (Fajriah et al., 2021), (Dewi, 2018).

H₂: terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu kinerja sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Nguyen, Arifani, Susanti, & Mahaputra, 2020). Tujuan perusahaan menerapkan evaluasi kinerja adalah untuk dapat membedakan kemampuan karyawan yang memiliki kinerja baik dan buruk. Oleh karena itu perusahaan menyadari kemampuan karyawannya agar dapat melakukan penyesuaian dengan strategi bisnis secara keseluruhan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktunya. Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, terutama motivasi, kemampuan, keterampilan, jaminan sosial, kompensasi dan kesempatan berprestasi. Dengan dimensi dan indikator: (1) Kualitas kerja; (a) Kualitas yang dihasilkan, (b) Kemampuan karyawan. (2) Kuantitas Pekerjaan; (a) Pekerjaan, (b) Kegiatan selesai. (3) Ketepatan waktu; (a) Penyelesaian pekerjaan, (b) Optimalisasi waktu. (4) Efektivitas; (a) Penggunaan sumber daya, (b) Memaksimalkan hasil. (5) Kerjasama; (a) Komunikasi yang konstruktif, (b) Hubungan kerja yang harmonis (Sudiardhita et al., 2018).

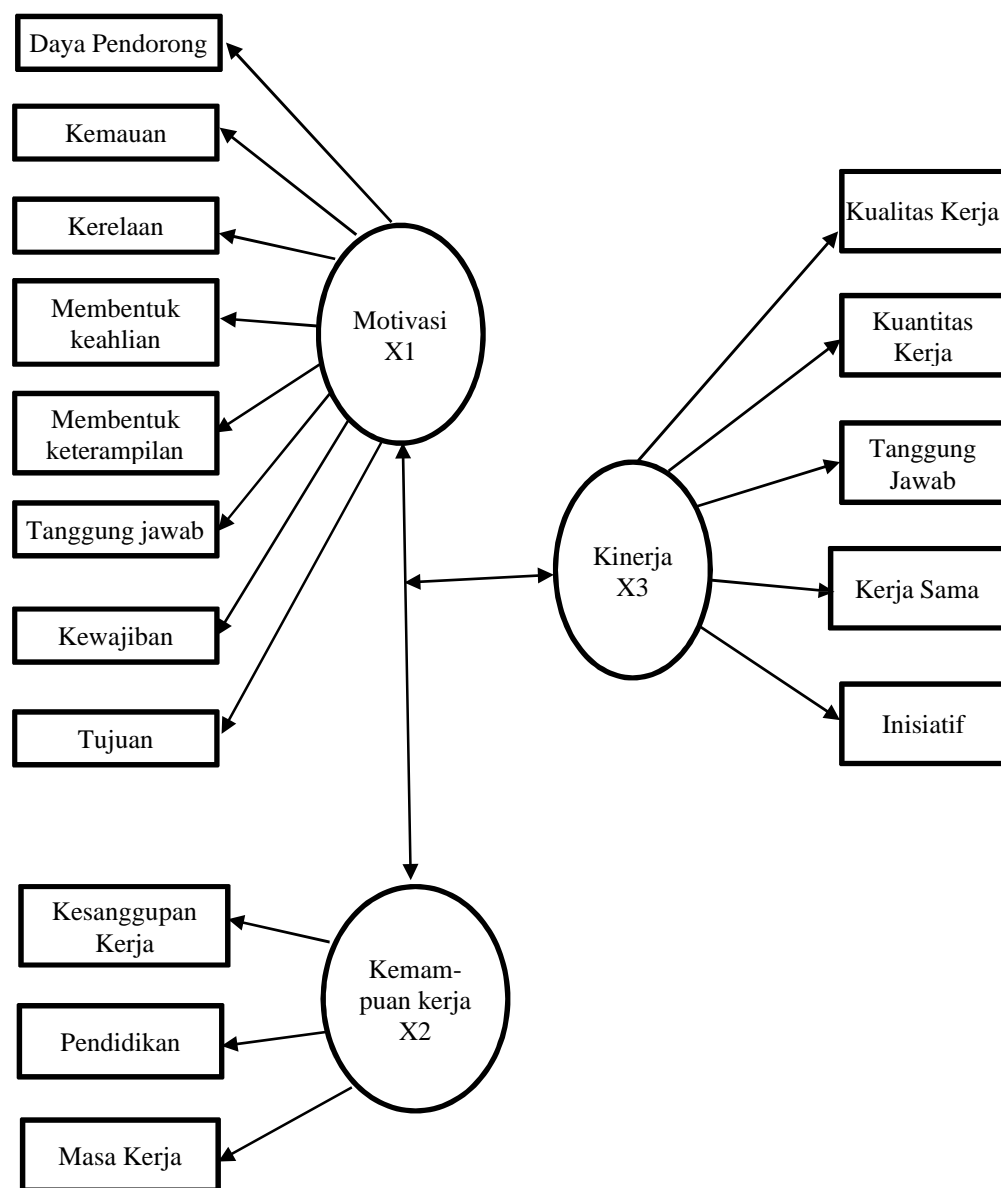
Notivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui pengetahuan dan ketrampilan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja kontekstual dan teknologi mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja tugas dari pada kinerja kontekstual. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang tinggi serta peningkatan kemampuan kerja karyawan (Ghozali, 2017), (Dewi, 2018), (Fajriah et al., 2021), sehingga dapat disimpulkan untuk hipotesis 3 yaitu:

H₃: terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang diambil yaitu menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang melandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling Jenuh berbeda dengan sensus karena sensus populasinya besar sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil meskipun keduanya sama sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).



Gambar 1. Model Penelitian
 Sumber: berbagai sumber, data diolah 2021

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik responden

Dalam penelitian yang dilakukan di JNE Express Jati Asih, sebanyak 60 responden berpartisipasi dalam penelitian dengan rincian data sebagai berikut:

- a) Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin, terdapat 50 responden laki-laki dan 10 responden perempuan;
- b) Berdasarkan usia, usia 19-29 tahun sebanyak 28 orang; usia 30-39 sebanyak 24 orang, dan usia 40-45 sebanyak 8 orang.

3.2. Uji validitas

Dalam penelitian ini, hal yang pertama dilakukan adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan output SPSS, berikut olahan data:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item	Corrected Item-TotalCorrelation	r Tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,265	0,254	Valid
	X1.2	0,521	0,254	Valid
	X1.3	0,67	0,254	Valid
	X1.4	0,658	0,254	Valid
	X1.5	0,542	0,254	Valid
	X1.6	0,579	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah 2021

Uji validitas variabel motivasi (X1), diketahui nilai *Corrected Item- Total Correlation* lebih besar (>) dari r tabel 0,254. Dengan demikian uji validitas variabel motivasi (X1) terhadap 6 item pernyataan seluruhnya valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja	X2.1	0,585	0,254	Valid
	X2.2	0,618	0,254	Valid
	X2.3	0,468	0,254	Valid
	X2.4	0,518	0,254	Valid
	X2.5	0,644	0,254	Valid
	X2.6	0,370	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah 2021

Uji validitas variabel kemampuan kerja (X2), diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar (>) dari r tabel 0,254. Dengan demikian uji validitas variabel kemampuan kerja (X2) terhadap 6 item pernyataan seluruhnya valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item	Corrected Item-TotalCorrelation	r Tabel	Keterangan
Kinerja	Y.1	0,373	0,254	Valid
	Y.2	0,417	0,254	Valid
	Y.3	0,530	0,254	Valid
	Y.4	0,502	0,254	Valid
	Y.5	0,591	0,254	Valid
	Y.6	0,559	0,254	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah 2021

Uji validitas variabel kinerja (Y), diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar (>) dari r tabel 0,254. Dengan demikian uji validitas variabel kinerja (Y) terhadap 6 item pernyataan seluruhnya valid.

3.3. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung untuk r hitung tiap butir dapat dilihat dari (*corrected item – total correlation*) dengan *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* > r tabel maka dikatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	Motivasi	Kemampuan Kerja	Kinerja
Cronbach's Alpha	0,491	0,501	0,277
Cronbach's Alpha Basedon StandardizedItems	0,512	0,507	0,367
N ofItems	6	6	6

Dari hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) dari r tabel 0,254 (untu semua variabel). Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel bersifat reliabel.

3.4. Uji Asumsi Klasik

3.4.1. Uji Normalitas

**Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,42054246
Most	Absolute	,072
Extreme	Positive	,072
Differences	Negative	-,060
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,652	2,096			
Motivasi	,431	,097	,471	,670	1,493
Kemampuan Kerja	,351	,099	,379	,670	1,493

Sumber: Output SPSS, data diolah 2021

Berdasarkan gambar tabel 6, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas berdasarkan pada nilai tolerance yang lebih besar dari (>) 0,10 dan nilai VIF lebih rendah atau lebih kecil dari (<) 10,00.

3.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,456	1,191		1,222	,227
Motivasi	-,071	,055	-,206	-1,290	,202
Kemampuan Kerja	,059	,056	,169	1,061	,293

Sumber: Output SPSS, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 7, nilai signifikansi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,202 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada variabel Motivasi (X1), nilai signifikansi variabel Kemampuan Kerja (X2) sebesar 0,293 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada variabel Kemampuan Kerja (X2).

3.5. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,652	2,096		3,174	,002
Motivasi	,431	,097	,471	4,434	,000
Kemampuan Kerja	,351	,099	,379	3,566	,001

Sumber: Output SPSS, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 8, persamaan regresi linier berganda atas penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

$$Y = 6,652 + 0,431X_1 + 0,351 X_2 + e$$

Interpretasi :

1. Konstanta 6,652 menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi dan kemampuan kerja maka terdapat kinerja sebesar 6,652.
2. Koefisien motivasi sebesar 0,431 artinya apabila ada kenaikan variabel motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan terjadinya kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,431 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Koefisien kemampuan kerja sebesar 0,351 artinya apabila ada kenaikan variabel kemampuan kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan terjadinya kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,351 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

3.6. Uji parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 8, dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Nilai t hitung sebesar 4,434 > t tabel 2,002 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang artinya “Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Nilai t hitung sebesar 3,566 > 2,002 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang artinya “Kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

3.7. Uji simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji F (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157,675	2	78,837	37,744	,000 ^b
Residual	119,059	57	2,089		
Total	276,733	59			

Sumber: Output SPSS, data diolah 2021

Nilai F hitung pada tabel 9, sebesar 37,744 > F tabel 3,16 dan nilai signifikansi (Sig.)

0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya “Motivasi (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

3.8. Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,555	1,445

Sumber: Output SPSS, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,570 atau sama dengan 57,0%, hal ini mengandung arti bahwa motivasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 57,0%, Sedangkan sisanya (100% - 57,0% = 40,3%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

3.9. Pembahasan

3.9.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_1) yang telah dilakukan, didapatkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express Jati Asih. Ditemukan nilai variabel motivasi sebesar 4,432 > t tabel 2,002 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,050, yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Express Jati Asih. Yang mana hal ini menjelaskan bahwa motivasi tinggi maka kinerja akan naik. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada JNE Jati Asih pimpinan perusahaan hanya perlu melakukan kenaikan gaji dan meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan berprestasi. Jika gaji yang diterima seorang karyawan dianggap layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, maka mereka akan semakin termotivasi untuk bekerja secara maksimal ditambah lagi jika pekerjaannya dihargai dalam bentuk bonus atau insentif.

3.9.2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis kedua (H_2) didapatkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express Jati Asih. Ditemukan nilai variabel kemampuan kerja sebesar 3,566 > t tabel 2,002 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express Jati Asih. Yang mana hal ini menjelaskan bahwa jika kemampuan kerja meningkat atau naik maka kinerja pun akan naik dan meningkat. Kemampuan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pendidikan formal dan memerlukan keahlian berupa keterampilan teknis yang menyentuh pelayanan. Pemimpin perlu memberikan lebih banyak kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan yang terkait dengan tugasnya.

3.9.3. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja

Pada pengujian hipotesis ketiga (H_3) didapatkan bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express Jati Asih. Ditemukan nilai F hitung sebesar 37,744 > F tabel 3,16 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express Jati Asih dan besarnya R^2 57,0%. Yang mana hal ini menjelaskan bahwa motivasi dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 57,0%. Selain tuntutan kemampuan dalam hal pendidikan manajemen formal, juga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan

kesejahteraan anggota terutama dalam hal pemberian insentif dan penghargaan agar pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan JNE Express berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Express.
2. Motivasi dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan JNE Express.
3. Kemampuan variabel motivasi dan kemampuan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57%.

Adapun keterbatasan dan saran untuk peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

- a) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel kepuasan kerja, tingkat stress karyawan, serta lingkungan kerja untuk mengukur tingkat kinerja karyawan,
- b) Objek penelitian yang terbatas hanya pada satu perusahaan saja, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel agar hasil yang didapat lebih beragam,
- c) Perusahaan sebaiknya memberikan kenaikan insentif dan gaji agar karyawan dapat lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya,
- d) Kemampuan kerja karyawan agar lebih diperhatikan, terkait dengan pendidikan formal dan non formal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, M. A. (2018). Pengaruh Penerapan Iso 9001:2008, Motivasi, Kemampuan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Surabaya Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderating. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 1–21. <https://doi.org/10.36467/makro.2018.03.01.01>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Fajriah, Y., Muis, N., Yanti, R., & Halim, A. (2021). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i1.20538>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Graham, S. (2020). An attributional theory of motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 101861. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101861>
- Graham, S., & Weiner, B. (2011). Motivation: Past, present, and future. *APA Educational Psychology Handbook, Vol 1: Theories, Constructs, and Critical Issues.*, 1, 367–397. <https://doi.org/10.1037/13273-013>
- Hermiana, U. N., & Yosepha, S. Y. S. (2019). The model of employee motivation and cooperative employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.2.32>
- Ilmarinen, J. (2019). From work ability research to implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph16162882>
- Khan, A. A., Abbas, N., & Zaki, K. A. (2017). Effect of incentives based two factor theory on

- employee performance in telecom sector of Pakistan. *The Nucleus*, 54(3), 173–180.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra, M. R. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation And Leadership. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(3), 538–549. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Cabang Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 18(1), 23.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 35–43. Retrieved from <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2849/4.pdf?sequence=1>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlith, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.