

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis

WIRDAYANI WAHAB

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau
Jalan Arifin Paus Pekanbaru
E-mail : wirdayani_wahab@yahoo.com

Abstract: This research was conducted at PT. Suka Fajar Duri Kampar District. The purpose of this study is to determine what factors that can affect employee performance at PT. Suka Fajar Duri. Population in this research is all employees of PT. Suka Fajar Duri is 105 employees, with sampling technique using Simple Random Sampling. To determine the number of samples used slovin formula and obtained the number of samples of 51 employees. Data analysis using reliability test, multiple linear regression and coefficient of determination test, while for hypothesis test used F test and t test. The results of this study indicate that motivation factors significantly affect employee performance at PT. Suka Fajar Duri with a significant level of 0.001 is smaller than α 5%. While the ability factor has no significant effect on employee performance at PT. Suka Fajar Duri with a significant level of 0.829 is greater than α 5%. This means greater motivation factor in improving employee performance at PT. Suka Fajar Duri.

Keywords: *Ability, Motivation, Employee Performance*

Kondisi moneter yang melanda Indonesia berimbas kepada semua sektor ekonomi, salah satunya sektor *financial*. Sektor *financial* ini sangat erat dan saling ketergantungan antara satu sama lainnya. Agar dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan, PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis senantiasa mengawasi dan meningkatkan kinerja para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja itu sendiri sangat penting guna mengetahui keuntungan yang di dapat oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja yang terbaik dari karyawannya agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, setiap perusahaan harus memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Hal ini bertujuan untuk membantu dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja yang dilaksanakan dengan baik akan dapat

membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas kerja dari karyawan.

Dikarenakan kinerja merupakan wujud kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dip perusahaan. Jumlah karyawan dari tahun 2015-2016 mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan, perusahaan memiliki target kerja yang tinggi sehingga membutuhkan karyawan-karyawan yang handal dalam melakukan pekerjaan agar sasaran yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Karyawan yang handal akan membantu dalam memajukan perusahaan sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Kinerja merupakan faktor penentu dalam mendapatkan keuntungan yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan dan dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar mampu

memaksimalkan hasil kerja yang dilakukannya.

Salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah kompensasi yang layak. Kompensasi tersebut berupa gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehari-hari sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Jumlah gaji yang diterima karyawan PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Duri setiap tahunnya mengalami perbedaan. Hal ini dikarenakan UMK (Upah Minimum Kerja) Kabupaten Bengkalis setiap tahunnya mengalami peningkatan sesuai dengan jabatan yang diemban oleh karyawan.

Untuk mendukung operasionalnya, maka perusahaan memperkerjakan sejumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan seperti dilihat pendidikan karyawan PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis paling banyak adalah SMA. Hal ini diharapkan tidak mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh para karyawan.

Dari tabel dapat dilihat gambaran kinerja karyawan PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis dapat dilihat hasil kinerja karyawan dari tahun 2014-2016 belum mencapai 100%, ini disebabkan oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan akan dapat mempengaruhi kegiatan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh sebab itu, hal ini harus dapat menjadi perhatian bagi pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan kembali agar lebih bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat disebabkan karena karyawan tidak patuh pada aturan yang ditetapkan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dapat terlaksana dengan baik. PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis selalu memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menaati aturan agar pekerjaan yang dilakukannya dapat berjalan dengan baik.

Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi antara lain dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. (Sadili Samsudin, 2010:22)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Melayu S.P. Hasibuan, 2012:10)

Manullang (2009) yang dikutip Manik (2016:232) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: "Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja."

Fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank, karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, masyarakat memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. (Melayu S.P. Hasibuan, 2012:10)

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya)

yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67)

Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya yang tidak memiliki kinerja atau prestasi kerja yang baik yang akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja atau prestasi kerja pegawai harus benar-benar diperhatikan. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja untuk menunjang kelancaran operasional perusahaan, disamping faktor-faktor produksi lainnya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Danang Sunyoto, 2012:18)

Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu. Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah “ *Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating* ”. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011: 69)

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. (Danang Sunyoto, 2012:19)

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang

pelaksanaan kerja mereka. Keberhasilan suatu perusahaan secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlihat dalam struktur perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan ditempatkan di line paling depan yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan dan mengembangkan perusahaan. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang memegang peranan yang sangat penting, hal ini disebabkan oleh tenaga kerja yang merupakan unsur penggerak dan bersifat *fleksibel* terhadap penggunaan faktor-faktor produksi lainnya.

Maka dari itu yang menjadi perhatian utama pihak manajemen adalah kinerja dari tenaga kerjanya dan pihak manajemen akan lebih memfokuskan dalam mengurus masalah tenaga kerja. Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dampak penilaian kinerja individu karyawan memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kerja karyawan.

Pada saat penilaian, kinerja dipakai untuk menilai disiplin kerja, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara. Maka penilaian kinerja dianggap paling menakutkan oleh orang-orang yang menganggap kemampuan dirinya rendah. Apabila karyawan semakin memahami proses penilaian kinerja dipakai sebagai peluang-peluang pengembangan dari kejadian-kejadian pengkritikan, maka kebutuhan aktualisasi diri bakal terpenuhi. Gaya kepemimpinan dan iklim organisasi mempunyai imbas besar bagi hasil-hasil motivasi dan kepuasan penilain kinerja.

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut: Perbaikan Kinerja; Penyesuaian Kompensasi; Keputusan Penempatan; Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan;

Perencanaan dan Pengembangan Karir; Defisiensi Proses Penempatan Staf; Ketidakakuratan Informasi; Kesalahan Rancangan Pekerjaan; Kesempatan Kerja Yang Sama; Tantangan-Tantangan Eksternal; Umpan Balik pada SDM. (Sjafri Mangkuprawira, 2002:224)

Terdapat tujuh indikator kinerja, Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

1. Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
2. Standar. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan Balik. Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau Sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat

dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
7. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia. (Wibowo, 2013:102)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67-68) Hal ini sesuai dengan dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk menciptakan kemampuan yang kompeten yaitu sumber daya manusia (SDM) yang memiliki bakat manajerial dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi untuk menguasai perkembangan teknologi. (Lena Ellitan dan Lina Anatan, 2009:138-139) Pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis pengetahuan (*knowledge*) dalam menunjang setiap aktivitas dalam organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses atau kegiatan perusahaan haruslah merupakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki basis pengetahuan (*knowledge*) yang memiliki beragam keterampilan dan keahlian untuk mampu menguasai dan mengoperasikan teknologi. (Lena Ellitan dan Lina Anatan, 2009:138-139)

Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Melalui peningkatan kemampuan kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa).

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. (Danang Sunyoto, 2012:11)

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Diberikan motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain : Mendorong gairah dan semangat karyawan; Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; Meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Danang Sunyoto, 2012:17-18) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Suka Fajar Duri JL. Lintas Duri-Dumai KM.4 Kulim Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Data Primer. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh dan objek penelitian. (Sugiyono, 2010:14) Melalui wawancara dan kuisisioner dengan pimpinan PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis.

Data Skunder. Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dan sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian. (Sugiyono, 2010:14) Berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data. Kuisisioner. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang di gunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010:135) skala likert adalah di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas, interval kelas dapat dirumuskan dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 1. Bobot Dan Penilaian Skala Likert Dalam Skala Interval

Kategori	Bobot	Skala Interval
Sangat Setuju	5	4,21-5,00
Setuju	4	3,41-4,20
Cukup Setuju	3	2,61-3,40
Tidak Setuju	2	1,81-2,60
Sangat Tidak Setuju	1	1,00-1,80

Sumber: Sugiyono (2010:107)

Wawancara. Wawancara adalah mengadakan wawancara langsung. (Sugiyono, 2010:156) Dilakukan dengan pimpinan PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu tentang berbagai informasi/data, untuk bahan analisa yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Populasi. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2010:173) Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu yang berjumlah 105 orang.

Sampel. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:93) *simple random sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Berdasarkan populasi data diatas, menurut Umar (2005:78) untuk menentukan sampel digunakan pendapat slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Tingkat kesalahan penerikan sampel 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 1,05}$$

n = 51,22 (dibulatkan menjadi 51)

Teknik Analisis Data menggunakan alat Regresi Linear Berganda. Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan : (Suharsimi Arikunto, 2010:339)

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X₁ : Kemampuan

X₂ : Motivasi

ε : Standart eror

HASIL

Uji Reliabilitas. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing item yang dilihat ketiga variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,8 (sangat kuat) sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisisioner adalah *reliable* yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang handal.

Regresi Linear Berganda. Berdasarkan data dari 51 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus SPSS. 19.0 didapat nilai a = 27,001, b₁ = 0,043, b₂ = 0,697, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 27,001 + 0,043X_1 + 0,697X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas maka :

1. Konstanta 27,001. Berarti saat kemampuan dan motivasi diabaikan atau

nol maka kinerja karyawan sebesar 27,001 satuan.

2. Koefisien variabel kemampuan (X_1) 0,043. Berarti jika variabel kemampuan di naikkan 1 satuan dan motivasi diabaikan/dianggap nol, maka kinerja karyawan PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis akan naik sebesar 0,043 satuan. Koefisien variabel kemampuan bertanda positif. Berarti semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis akan ikut meningkat.
3. Koefisien variabel motivasi (X_2) 0,697. Berarti jika variabel motivasi di naikkan 1 satuan dan kemampuan diabaikan, maka kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis akan naik sebesar 0,697 satuan. Koefisien variabel motivasi bertanda positif. Berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis akan ikut meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis digunakan koefisien determinasi (R^2), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Adjusted R Square (Koefisien Determinan)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.517	3.48357

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017.

Dari tabel 3 dapat diperoleh nilai R 0,536. Hal ini berarti motivasi dan kemampuan secara simultan memiliki keeratan sebesar 53,6% terhadap kinerja sedangkan hasil nilai *adjusted r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,517. Hal ini berarti kemampuan dan motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri

Kabupaten Bengkalis sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 51,7\%) = 48,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (kemampuan dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan). Berikut ini tabel hasil uji F pada spss.

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	674.097	2	337.048	27.774	.000 ^a
Residual	582.491	48	12.135		
Total	1256.588	50			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017.

Untuk melihat signifikan tidaknya pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka digunakan uji F. Nilai F tabel diperoleh sebesar F (0,05) (48) = 3,191, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar = 27,774 berarti F hitung = 27,774 > 3,191, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara simultan variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkalis.

Uji Hipotesis (Uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen*. Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.001	4.206		6.420	.000
	Kemampuan	.043	.201	.042	.217	.829
	Motivasi	.697	.195	.696	3.570	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS. 19, 2017.

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} kemampuan (X_1) sebesar 0,217, motivasi (X_2) sebesar 3,570. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut : Tingkat signifikan penelitian ini

adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Berarti di dapat t_{tabel} sebesar 2,011. Maka terbukti bahwa :

1. Kemampuan (X_1) = dengan t_{hitung} 0,217 lebih kecil dari t_{tabel} 2,011 dengan tingkat signifikan 0,829 lebih besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel kemampuan (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu.
2. Motivasi (X_2) = dengan t_{hitung} 3,570 lebih besar dari t_{tabel} 2,011 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu, Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = 27,001 + 0,043X_1 + 0,697X_2$. Konstanta 27,001. Berarti saat kemampuan dan motivasi diabaikan atau nol maka kinerja karyawan sebesar 27,001. Koefisien variabel kemampuan (X_1) 0,043. Berarti jika variabel kemampuan di naikkan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu akan naik sebesar 0,043 satuan. Koefisien variabel motivasi (X_2) 0,697. Berarti jika variabel motivasi di naikkan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu akan naik sebesar 0,697 satuan.

Nilai *adjusted r square* (koefisien determinasi) sebesar 0,517. Hal ini berarti kemampuan dan motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 51,7\%) = 48,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Nilai F tabel diperoleh sebesar F (0,05) (48) = 3,191, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar = 27,774 berarti F hitung = 27,774 > 3,191, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara signifikan terdapat pengaruh antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu.

Kemampuan (X_1) = dengan t_{hitung} 0,217 lebih kecil dari t_{tabel} 2,011 dengan tingkat signifikan 0,829 lebih besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel kemampuan (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu. Motivasi (X_2) = dengan t_{hitung} 3,570 lebih besar dari t_{tabel} 2,011 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu.

SIMPULAN

Berdasarkan uaian di atas, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu: secara simultan kemampuan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu. Sedangkan secara parsial, kemampuan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, untuk variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Duri Kabupaten Bengkulu

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2012. *Manajemen Kinerja*, Cetakan V. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ellitan Lena&Anatan Lina, 2009. *Manajemen Inovasi Transformasi*

- Menuju Organisasi Kelas Dunia*, Cetakan I, Alfabeta, Bandung.
- Ghazali Imam, 2005. *Analisis Multivarience Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan S.P. Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Th. Sjafri, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank*. Jurnal Al-Masraf Volume 1 Nomor 2 Desember 2016.
- Manullang, 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan XVI, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, MediaKom, Yogyakarta.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Cetakan II, Mandau Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Umar Husein, 2005. *Riset Pemasaran Dan Prilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan VI, Rajawali Pers, Jakarta.