

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PERUMDAM TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU

Vani Puspita Dwiputri<sup>1</sup>, Fitria Damayanti<sup>2</sup>, Azzatillah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Wiraloda

<sup>1</sup>vanipuspitaa20@gmail.com; <sup>2</sup>pipitfitriadamayantife@unwir.ac.id; <sup>3</sup>azzatillah09@gmail.com

**ABSTRAK** - Perusahaan dapat dianggap memiliki kinerja yang baik ketika dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kemampuan kerja dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Metode deskriptif dan asosiatif digunakan dengan data kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 96 karyawan. Penelitian ini mengambil sampel acak sederhana menggunakan rumus slovin dari 96 orang dalam populasi. 49 orang yang menjawab adalah sampel yang dipilih untuk penelitian ini. Selain itu, observasi, wawancara, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Studi ini menggunakan metode analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, dan korelasi berganda. Semua teknik ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, dengan nilai Sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 10,383 > t tabel 1,679. Selain itu, nilai Sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,445 > t tabel 1,679.

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT** -Company performance reflects the company's ability to satisfy established standards. When these benchmarks are met, the firm is regarded to have performed well. Employee performance in the Perumdam Tirta Darma Ayu Head Office in Indramayu Regency remains suboptimal. This study seeks to evaluate and assess the impact of job ability and motivation on employee performance. This study employs descriptive and associative methodologies using quantitative data. The research included 96 workers. Simple random sampling was utilized, with the Slovin formula. Based on the results of a population of 96 employees, the sample size for this study was 49 responses. Aside from it, data collecting procedures included observation, interviews, and questionnaires. This study employs simple regression analysis techniques, multiple regression analysis, and

*multiple correlation with the SPSS version 25 application. This study found that Work Ability has a substantial impact on employee performance at Perumdam Tirta Darma Ayu Head Office, Indramayu Regency, with a Sig value of 0.000 < 0.05 and a computed t value of 10,383. Table 1.679. Work Motivation has a substantial influence on employee performance at Perumdam Tirta Darma Ayu Head Office, Indramayu Regency, with a value of Sig. of 0.000 < 0.05 and the computed t value of 5,445 >. Table 1.679. Employee performance is influenced by both work ability and motivation, as shown by the estimated f value of 74.119 > f table 3.20 with a significance level of 0.000 < 0.05.*

**Keywords:** Work Ability, Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin penting dalam era disrupsi dan persaingan yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, meningkatkan produktivitas, memperoleh keunggulan kompetitif, dan meningkatkan sikap, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi atau perusahaan.

Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia yang mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai

pemutusan hubungan kerja. Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan (Kasmir, 2019:5).

Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Ini mencakup seberapa baik seseorang mencapai target atau standar dalam pekerjaan, sekolah, olahraga, atau kehidupan sehari-hari. Kinerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kemampuan untuk mencapai atau melebihi target. Setiap organisasi atau perusahaan yang ingin mencapai keberhasilan jangka panjang berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu memberikan air bersih kepada penduduk Kabupaten Indramayu melalui 14 kantor unit pelayanan, termasuk unit pelayanan Indramayu, unit pelayanan Jatibarang, unit pelayanan Lohbener, unit pelayanan Kandanghaur, unit pelayanan Juntinyuat, unit pelayanan Sindang, unit pelayanan Kedokan Bunder, unit pelayanan Patrol, unit pelayanan Jatisawit, unit pelayanan Bangodua, unit pelayanan Losarang, unit pelayanan dan sumber air bersih. Untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Indramayu, Perumdam Tirta Darma Ayu menggunakan sumber air Sungai Cimanuk untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, dan keberlanjutan atau konsistensi penyediaan air tanpa gangguan.

Hasil pra-penelitian di Kantor Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu menunjukkan bahwa kinerja pekerja masih kurang optimal. Sebagai hasil dari wawancara dengan Pak Dedy,

Supervisor Pembinaan dan Pengembangan SDM & K3, evaluasi kinerja dilakukan oleh atasan atau pimpinan, dan evaluasi dari Manajer Bidang SDM dinilai oleh manajer, yang kemudian diserahkan kepada atasan atau pimpinan. Setiap tahun, evaluasi kinerja dilakukan. Nilai rata-rata hasil kerja karyawan di berbagai bagian menunjukkan variasi, kenaikan, dan penurunan.

Nilai rata-rata hasil kerja karyawan untuk setiap tahun dari 2020–2023. Secara khusus, nilai rata-rata hasil kerja karyawan menurun sebesar 0,04% pada tahun 2020-2021, 0,22% pada tahun 2021–2022, dan 0,08% pada tahun 2022–2023. Pada tahun 2022, nilai rata-rata hasil kerja karyawan mencapai titik terendah, sesuai dengan skala penilaian hasil kerja yang digunakan.

Hasil observasi di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu menunjukkan bahwa masalah penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa karyawan yang kinerjanya masih belum optimal. Individu-individu ini mungkin belum sepenuhnya menguasai keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kurang pelatihan, pengalaman, atau akses terhadap sumber daya yang diperlukan dapat menyebabkan hal ini. Sebaliknya, rendahnya keinginan untuk bekerja juga berkontribusi pada penurunan kinerja. Karyawan yang tidak didorong biasanya tidak memiliki keinginan internal yang cukup untuk menyelesaikan tugas atau mencapai target. Seringkali, penyebab utama penurunan motivasi adalah hal-hal seperti kurangnya penghargaan, ketidakpuasan lingkungan kerja, atau ketidakjelasan tentang tujuan organisasi. Akhirnya, kombinasi kemampuan yang kurang dan motivasi

yang rendah menghambat kinerja perusahaan. Dari penjelasan tersebut, kinerja yang tidak optimal berdampak pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Penurunan kinerja ini menunjukkan bahwa di masa mendatang diperlukan perbaikan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2021:67), ada dua komponen utama yang mempengaruhi kinerja: kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan karena kemampuan kerja dan motivasi kerja akan membantu karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi positif pada kesuksesan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Kemampuan kerja yang baik memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, dan motivasi kerja membuat pekerja tetap semangat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan. Kedua komponen ini bekerja sama untuk membuat lingkungan kerja menjadi dinamis dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan dapat mencapai kinerja terbaik.

Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian mendalam tentang kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat keputusan yang tepat. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menawarkan solusi praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi masalah yang mungkin muncul di masa depan. Dengan data yang akurat, perusahaan dapat merencanakan strategi pengembangan sumber daya manusia dengan lebih cepat dan menghindari kegagalan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja

Menurut Kasmir (2019:182), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Menurut Kasmir (2019:208), ada beberapa indikator yang mempengaruhi Kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (*mutu*)
2. Kuantitas (*jumlah*)
3. Waktu (*jangka waktu*)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021:67), terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*)
2. Motivasi (*Motivation*)

### 2. Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dalam Oktaviyani et al. (2020:94), mendefinisikan “Kemampuan (*ability*) adalah suatu kepastian seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.”

Adapun indikator kemampuan menurut Robbins dalam Efendi et al. (2019:109), adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan Kerja
2. Pendidikan
3. Masa Kerja

Menurut Ndraha dalam Suwanto & Aliana (2020:73), menjelaskan bahwa terdapat faktor-

faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)
3. Perilaku (*behaviours*)

### 3. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2021:93), menyatakan bahwa “Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.”

Menurut Siagian dalam Rachmawati et al. (2023:340), terdapat 8 indikator yang digunakan untuk mengukur hasil dari motivasi yang terdiri dari:

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Menurut Sunyoto dalam Yunita & Faizar Pratama (2022:36), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung Jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam Bekerja

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang menekankan pada menguji teori dengan menggunakan angka dan menganalisis data dengan statistik. Studi ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Penelitian ini melihat kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja seluruh 96 karyawan Kantor Pusat Perumdama Tirta Darma Ayu. Dalam penelitian ini, metode sampel acak sederhana digunakan, yang berarti bahwa setiap anggota populasi diambil secara acak tanpa mempertimbangkan kelompok sosial dalam populasi. Hasilnya menunjukkan bahwa 49 responden dari total 96 anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner untuk mengumpulkan informasi..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Linieritas

**Tabel 1. Hasil Uji Linieritas Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Betwe	(Combined)	232.049	6	38.675	16.886	.000
* Kemam	Group	Linearity	228.587	1	228.587	99.804	.000
puan	s	Deviation from Linearity	3.462	5	.692	.302	.909
Kerja		Within Groups	96.195	42	2.290		
		Total	328.245	48			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. *Deviation from Linearity* menghasilkan nilai sebesar 0,909 > 0,05 sehingga dapat ditarik

kesimpulan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA Table			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Kinerj	Betwe	(Combine	204.616	14	14.615	4.020	.000
a *	en	d)					
Motiv	Group	Linearity	126.957	1	126.95	34.91	.000
asi	s				7	5	
Kerja		Deviation	77.660	13	5.974	1.643	.121
		from					
		Linearity					
		Within Groups	123.629	34	3.636		
		Total	328.245	48			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. *Deviation from Linearity* menghasilkan nilai sebesar 0,121 > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		49
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1.27259588
Most Extreme	Absolute	.166
Differences	Positive	.166
	Negative	-.067
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 <sup>c,d</sup>

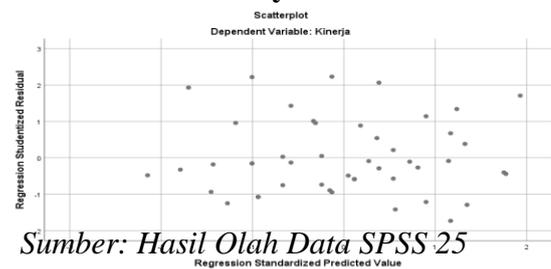
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai *Kolmogorov-smirnov* dengan asymp sig. (2-tailed) sebesar 0,118. Dari hasil tersebut membuktikan hasil signifikansi 0,118 > 0,05 yang berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan**



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Dari hasil uji heteroskedastisitas tersebut menghasilkan bahwa tidak ada pola yang terlihat jelas dan titik-titik menyebar ke bagian bawah dan bagian atas angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa bebas heteroskedastisitas dengan ini model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja.

**Analisis Asosiatif**

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	15.603	3.655		4.269	.000

Kemampuan Kerja	1.412	.136	.835	10.383	.000
-----------------	-------	------	------	--------	------

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil  $Y = a + b(X_1)$  yang telah ditemukan antar kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $15.603 + 1.412(X_1)$ . Hasil ini berarti terdapat pengaruh positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika kemampuan kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.412. Dan jika tidak ada peningkatan kemampuan kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar nilai konstanta 15.603.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	22.371	5.723		3.909	.000
Motivasi Kerja	.434	.080	.622	5.445	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil  $Y = a + b(X_2)$  yang telah ditemukan antar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $22.371 + 0,434(X_2)$ . Hasil ini berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,434. Dan jika tidak ada peningkatan motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan sebesar nilai konstanta 22.371.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.219	4.008		1.801	.078
Kemampuan Kerja	1.177	.138	.696	8.551	.000
Motivasi Kerja	.205	.057	.293	3.602	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 7.219 + 1.177 X_1 + 0,205 X_2$$

1. Nilai konstantanya sebesar 7.219 dapat diartikan bahwa apabila variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan sebesar 7.219.
2. Nilai koefisien regresi Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1.177 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan jika kemampuan kerja naik 1 maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1.177.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,205 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan

jika motivasi kerja naik 1 maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,205.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Korelasi Berganda**

**Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.874 <sup>a</sup>	.763	.753	1.300	.763	74.119	2	4	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi F change  $0,000 < 0,05$  dapat dikatakan berkorelasi. Sedangkan nilai R sebesar 0,874 yang menunjukkan bahwa korelasi sangat kuat dan berhubungan positif, maka semakin tinggi Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berarti makin

**Analisis Koefisien Determinan**

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Dari hasil tabel di atas didapatkan pengaruh nilai R Square sebesar 0,696 atau 69,6% jadi kesimpulannya yaitu besarnya pengaruh Kemampuan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 69,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Dari hasil tabel di atas didapatkan pengaruh nilai R Square sebesar 0,387 atau 38,7% jadi kesimpulannya yaitu besarnya pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja,

Kemampuan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Dari hasil tabel di atas didapatkan pengaruh nilai R Square sebesar 0,763 atau 76,3% jadi kesimpulannya yaitu besarnya pengaruh variabel bebas Kemampuan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial) Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.603	3.655		4.269	.000
Kemampuan Kerja	1.412	.136	.835	10.383	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil dari uji t hitung sebesar  $10.383 > t$  tabel  $1,679$  pada variabel kemampuan kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 12. Hasil Uji T (Parsial) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.371	5.723		3.909	.000
Motivasi Kerja	.434	.080	.622	5.445	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji t hitung sebesar  $5.445 > t$  tabel  $1,679$  pada variabel motivasi kerja diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan) Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.509	2	125.254	74.119	.000 <sup>b</sup>
Residual	77.736	46	1.690		
Total	328.245	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $74,119 > F$  tabel  $3,20$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**KESIMPULAN**

1. Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan: 89% dari tanggapan responden terhadap kemampuan kerja masuk dalam kategori "sangat baik",
2. 89% terhadap kemampuan kerja masuk dalam kategori "sangat baik", dan
3. Rekapitulasi 89% terhadap motivasi kerja masuk dalam kategori "sangat baik". Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $10,383$  lebih besar dari t tabel  $1,679$ , yang menunjukkan

bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) memengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ). Didasarkan pada penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap seberapa baik seorang pekerja berhasil..

4. Pada Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Ini ditunjukkan oleh nilai nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung 5,445 lebih besar dari  $t$  tabel 1,679, yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Uji F menunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung 74,119 lebih besar dari  $f$  tabel 3,20 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama.

## **SARAN**

1. Peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan di Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu menerima skor terendah pada indikator hubungan antar

karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar karyawan melakukan kegiatan tim di luar pekerjaan mereka dan memberikan penghargaan untuk kerja sama yang baik. Ini akan membantu memperkuat hubungan antar karyawan. Pemimpin juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja menjadi positif dan bahwa karyawan dapat memberikan umpan balik.

2. Peneliti menemukan bahwa indikator kesanggupan kerja dan pendidikan di Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu menerima skor terendah. Mereka menyarankan agar karyawan meninjau ulang beban kerja mereka untuk memastikan mereka tidak merasa terbebani dan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif. Selain itu, tetapkan mentor untuk membantu karyawan secara langsung dan mendorong mereka untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan formal untuk meningkatkan keterampilan mereka.
3. Dengan indikator tujuan yang menerima skor terendah pada Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, peneliti menyarankan untuk menjelaskan dengan jelas tujuan perusahaan dan bagaimana setiap pekerja berkontribusi terhadap pencapaiannya. Libatkan karyawan dalam menetapkan tujuan pribadi yang sesuai dengan tujuan organisasi, dan hargai pencapaian mereka.
4. Penelitian tentang Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu mengusulkan bahwa

organisasi harus meningkatkan kemampuan kerja, memberikan pelatihan yang relevan, mendorong pengembangan keterampilan, dan memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang diperlukan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang cukup lebih mampu mencapai tujuan mereka dan memberikan kontribusi yang paling besar terhadap pencapaian organisasi.

5. Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu menemukan bahwa perlu meningkatkan motivasi, menetapkan tujuan yang jelas dan menantang, memberikan penghargaan untuk pencapaian, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai upaya karyawan. Karyawan yang dimotivasi akan lebih bersemangat dan berdedikasi untuk mencapai hasil terbaik.
6. Peneliti di Kantor Pusat Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu menemukan bahwa untuk memaksimalkan pengaruh keduanya, karyawan harus diberikan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka serta menetapkan tujuan yang jelas dan menantang. Selain itu, berikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian serta membuat lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendorong. Output dan kualitas kerja karyawan akan ditingkatkan dengan kombinasi kemampuan yang baik dan motivasi yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, C., Sutarjo, A., & Gunawan, B. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang*. 1(1), 105–116.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 93.
- Rachmawati, T. R., Widowati, M., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 338–347.
- Suwarto, & Aliana, D. (2020). Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 68–90.
- Yunita, M., & Faizar Pratama, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Motor Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 03(01), 34–44.