

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Usaha Ikan Kapasan Desa Kecipir Kecamatan Losari)

Laela Maftukah¹ Ari Kristiana²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2}

Email: laelamaftukah3@gmail.com¹ kristianaari11@gmail.com²

Abstrak

Kinerja karyawan ialah segala upaya yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja, yang meliputi kinerja setiap karyawan dan unit kerja di dalam perusahaan. Kenaikan gaji dan bonus menjadi faktor yang sangat memotifasi peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan tingkat pendidikan dianggap sebagai bagian dari kemampuan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kemampuan dan motivasi kerja secara simultan dan substansial berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Ikan Kapasan di Desa Kecipir, Kecamatan Losari. Dalam penelitian ini terdapat 36 responden yang dijadikan sebagai sampel. Jenis data primer digunakan, dan dikumpulkan dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk pengolahan dan analisis data yang meliputi analisis regresi linier berganda dan analisis determinasi. Uji t dan uji f digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, dengan nilai t hitung $1,682 < t$ tabel $1,692$ dan nilai signifikansi $0,085$. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $1,773 > t$ tabel $1,692$ dan nilai signifikansi $0,000$. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan baik oleh motivasi kerja maupun kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan nilai f hitung $18,789 > f$ tabel $4,14$ dan nilai signifikansinya $0,000$.

Kata Kunci: Motivasi, Kemampuan kinerja, dan Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Kekuatan akal budi dan daya upaya manusia yang masih berada dalam diri individu dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM) dan harus diselidiki, dipupuk, dan dikembangkan untuk digunakan secara maksimal demi kesejahteraan eksistensi manusia. Untuk melakukan suatu kegiatan (baik teknis maupun administratif), manusia harus mampu berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan berakhlak. Kepemilikan kemampuan ini akan memungkinkan orang untuk mengubah pikiran dan tindakan mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan kolektif mereka. SDM adalah semua potensi yang dimiliki orang untuk berkontribusi kepada masyarakat dengan menghasilkan produk dan jasa (Madyoningrum & Azizah, 2022). Perusahaan berkewajiban untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pekerjaan dan jumlah pekerjaan jasa mengingat kemajuan bisnis saat ini, khususnya di Indonesia. Hal ini dilakukan agar bisnis dapat bersaing di tingkat nasional dan dunia dengan bisnis lain yang sejenis. Pengembangan karyawan potensial merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan bisnis. Bisnis ini mencari kandidat yang antusias untuk dipekerjakan dan berkembang guna membangun keunggulan SDM yang kompetitif. Karyawan yaitu seseorang yang bekerja untuk perusahaan atau entitas komersial dan diberi kompensasi atas layanan mereka. SDM memainkan peran penting dalam operasi perusahaan karena SDM yang kompeten penting untuk pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan (Farlen, 2011).

UMKM adalah unit usaha produktif mandiri yang dioperasikan oleh orang atau orang yang bekerja untuk orang lain di semua sektor ekonomi. UMKM yang merupakan bagian terbesar dari perekonomian nasional menjadi salah satu bukti seberapa besar keterlibatan masyarakat dalam berbagai kegiatan ekonomi. (Deva Ariyani et al., 2022) UMKM sejauh ini telah menunjukkan ketergantungan mereka di masa sulit dengan menghasilkan nilai tambah dan kesempatan kerja. Dengan mengikutsertakan UMKM sebagai salah satu pelaku usaha dan saling melengkapi untuk pertumbuhan perekonomian nasional tanpa harus tunduk kepada pelaku usaha lain, peran dan fungsi strategis tersebut dapat benar-benar diperluas. Ketika kemampuan UMKM berhasil ditingkatkan, ekonomi lokal pun menguat. (Adila & Kota, 2021) UMKM Ikan Kapasan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan yang mempengaruhi keberhasilan karyawan di industri ini. Untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan kerja kegiatan utamanya adalah mengubah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi yang dapat dikonsumsi. Ini pasti membutuhkan pekerja yang mampu dan termotivasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan kompetitif dalam operasi mereka. (Wulandari, 2019) Usaha ikan kapasan bergantung pada karyawannya untuk bekerja dengan baik guna mencapai tujuannya. Kemampuan kerja merupakan prasyarat untuk semua pencapaian. Karyawan juga perlu dimotivasi dengan kuat oleh organisasi agar bersemangat dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu karakteristik kemampuan kerja dan motivasi yang dikumpulkan dari perusahaan dapat digunakan untuk menilai seberapa baik kinerja karyawan di industri ikan kapasan.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong sejumlah proses perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Sedangkan komponen motivasi juga meliputi membangkitkan, memimpin, menopang, menampilkan intensitas, kesinambungan karakter, dan memiliki tujuan. Pada hakekatnya, setiap manusia memiliki berbagai macam keinginan yang terkadang perlu dipenuhi, di mana pun mungkin Tujuan dari suatu kebutuhan adalah untuk dipuaskan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang membangkitkan atau memotivasi orang untuk bekerja. Dalam psikologi, hal ini sering disebut sebagai pemacu semangat. Tingkat pencapaian seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerjanya. (Yoga et al., 2019) Kemampuan kerja karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki dalam melakukan pekerjaan mereka. Jika pekerja memiliki kesempatan untuk mengasah keterampilan mereka dan menerapkannya secara efektif, pertumbuhan perusahaan akan terpengaruh. (Wulandari, 2019) Tanpa motivasi, sulit untuk memaksimalkan kinerja karyawan karena motivasi diperlukan untuk mengejar tujuan perusahaan. Kinerja adalah tingkah laku nyata yang akan menghasilkan kinerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dengan melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab dan tepat. (Sari, Iskandar et al., 2023)

Kapasitas kinerja seseorang untuk menangani kinerja tempat kerjanya dengan cara yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab mereka secara memadai. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama, dan kemandirian merupakan salah satu faktor kinerja pegawai yang dicantumkan oleh (Sedarmayanti). (Fatmawati, Fiya, 2020) Kabupaten Brebes yang berada di jalur pemisah antara Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Jawa Barat memiliki kecamatan Losari. Industri Pengolahan Kapasan/Ikan Gesek merupakan salah satu barang unggulan yang dihasilkan di Kabupaten Losari. Sektor yang termasuk dalam kategori Industri Besar dan Menengah ini merupakan salah satu contoh kegiatan rutin yang dilakukan oleh BPS Kabupaten Brebes. Desa Karangdempel, dan Desa Kecipir merupakan tempat sentra industri berada. (Adila & Kota, 2021)

Bahan baku Industri Pengolahan Ikan (TPI) dipasok oleh Tempat Pelelangan Ikan (TPI) Kluwut di Kecamatan Bulakamba, TPI Tegalsari di Kota Tegal, dan TPI Pemalang di Kabupaten

Pemalang. Seorang pengusaha dapat membuat hingga 50 keranjang setiap hari, masing-masing beratnya sekitar 30 kg, dengan asumsi bahan mentah tersedia banyak. Dengan struktur kompensasi sebesar Rp50.000 per hari, pekerja menganut sistem upah borongan atau harian. (Deva Ariyani et al., 2022) Melalui petualangan paket yang disesuaikan, pemasaran perusahaan ini dapat menjangkau daerah di luar provinsi, khususnya Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Banten. Hal ini disebabkan banyak nelayan yang tidak menangkap ikan di laut, salah satu tantangan yang sering dihadapi sektor ikan asin adalah kurangnya pasokan ikan ketika air pasang datang. Selain itu, waktu pengeringan ikan memakan waktu hingga dua hingga tiga hari selama musim kemarau, dibandingkan hanya satu hari pada kondisi normal. Salah satu wilayah pesisir Kabupaten Brebes, Kecamatan Losari, membutuhkan pertumbuhan ekonomi. sektor pengolahan ikan ini masih harus dikembangkan. (Abdullah, 2018) Demikian pula berbagai keterampilan karyawan akan berdampak signifikan terhadap kinerja, mengingat manusia adalah kunci untuk melaksanakan, menyebabkan, dan melaksanakan pekerjaan dan aktivitas utamanya. (Hidayat, 2021) Peneliti tertarik untuk mempelajari tentang derajat kinerja pegawai ditinjau dari motivasi dan kemampuan kerja yang telah diuraikan berdasarkan pada latar belakang. Oleh sebab itu peneliti meneliti (Studi Pada Usaha Ikan Kapasan di Kecipir Losari Brebes) dengan judul diubah menjadi "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai."

Literature Review

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak dalam rangka meningkatkan upaya tingkat tinggi untuk alasan organisasi, bergantung pada kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Selain kesenangan di tempat kerja, motivasi kerja merupakan aspek kunci dalam meningkatkan kinerja. (Motivasi et al., 2020) Ada beberapa faktor yang mempersulit pekerja Indonesia mendapatkan pekerjaan di luar negeri. Salah satunya adalah ketidakpastian kebutuhan, aspirasi individu, dan keadaan keuangan, keluarga dan keadaan luar masyarakat. Motivasi karyawan menjadi sangat penting karena diyakini bahwa dengan adanya motivasi, setiap pekerja akan mampu bekerja keras dan memberikan hasil kerja yang prima. (Destiana et al., 2022) Kemudian menurut Graham, motivasi adalah studi tentang mengapa orang berperilaku dengan cara tertentu, serta apa yang memotivasi, memberi energi, memelihara, dan mempertahankan. (Wulandari, 2019)

Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan, kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya ditentukan oleh bakat, pengalaman, keikhlasan, dan komitmen waktu. (No Title, 2020) Menurut Fajriah et al., bagaimanapun, bakat adalah salah satu elemen yang dapat meningkatkan bakat kerja karyawan yang diperoleh secara pendidikan; kinerja tenaga kerja meningkat dengan tingkat talenta pekerjaan. (Kirono et al., 2021)

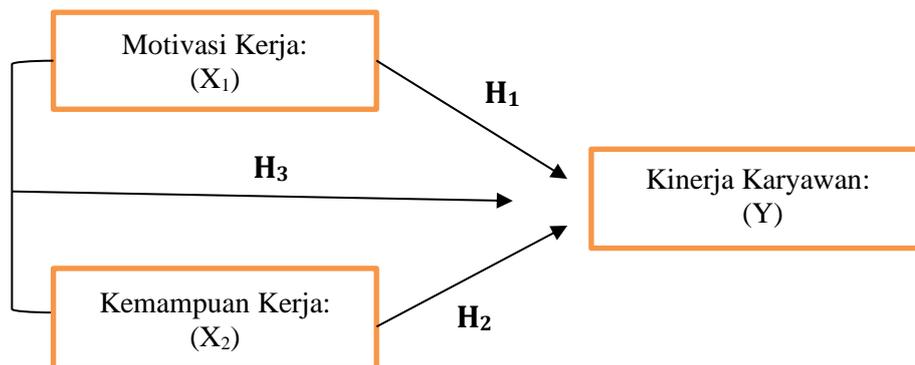
Kinerja karyawan

Suyadi Prawiro Sentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan derajat wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam kerangka tanggapan yang dapat diterima secara moral dan hukum terhadap tujuan organisasi yang tepat. (Yoga et al., 2019) Penelitian Rahayuningsih menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan fungsi dari kaliber dan volume kerja yang dilakukannya dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu. Penting agar suatu kegiatan diselesaikan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan

standar yang diminta oleh individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara yang sah, mematuhi hukum, dan secara moral dan dapat diterima secara etis. (Madyoningrum & Azizah, 2022) Menurut Diamantidis & Chatzoglou, tujuan menempatkan evaluasi kinerja adalah untuk dapat membedakan antara keterampilan karyawan untuk kinerja yang sangat baik dan buruk. Akibatnya, organisasi menyadari kapasitas karyawan untuk bekerja sama dengan rencana perusahaan secara keseluruhan. (Kirono et al., 2021) Berapa banyak karyawan berkontribusi pada bisnis adalah salah satu metode untuk mengukur kinerja mereka. Untuk mengukur kontribusi individu, berbagai metodologi penilaian dapat diterapkan.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikiran, juga dikenal sebagai kerangka pikiran, inilah yang membedakan penelitian dari fakta dan literatur. Hipotesis atau gagasan yang akan menjadi dasar penyelidikan dengan demikian termasuk dalam kerangka pemikiran. Keterkaitan dan keterkaitan antar variabel penelitian dijelaskan dengan penjelasan kerangka pemikiran. Agar dapat digunakan sebagai landasan untuk menjawab kesulitan penelitian, variabel penelitian dibahas secara menyeluruh dan mendalam terkait dengan masalah yang diteliti. Kerangka pemikiran memanfaatkan garis penelitian penalaran dan menjelaskan kepada pembaca mengapa mendukung asumsi hipotesis. (Jatibarang, n.d.) Menurut penyelidikan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, kerangka kerja skema berikut dapat dijelaskan:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Karena masih harus divalidasi, hipotesis hanyalah solusi sementara dari suatu masalah. Hipotesis akan dikembangkan untuk penelitian ini untuk memberikan arah dan kriteria untuk melakukan penelitian. Berikut hipotesis penelitian tersebut: (Adila & Kota, 2021)

1. H1: Usaha Ikan Kapasan Desa Kecipir, Kecamatan Losari, diduga berpengaruh yang cukup besar dan memiliki hubungan yang jelas antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja.
2. H2: Kemampuan kerja dan kinerja karyawan diduga memiliki pengaruh yang cukup besar satu sama lain pada Usaha Ikan Kapasan di Desa Kecipir, Kecamatan Losari.
3. H3: Pada Usaha Ikan Kapasan Desa Kecipir, Kecamatan Losari, kinerja pegawai dikatakan dipengaruhi secara signifikan baik oleh motivasi kerja maupun kemampuan kerja.

METHODE PENELITIAN

Tiga faktor variabel motivasi kerja, variabel kemampuan kerja, dan variabel kinerja karyawan bergabung menjadi subjek penelitian. dimana variabel terikat (Y) mewakili kinerja

karyawan dan variabel bebas (X1 dan X2) berturut-turut adalah motivasi dan kemampuan kerja. Industri ikan kapasan di Desa Kecipir, Kecamatan Losari, Kabupaten Brebes menjadi subyek penelitian ini. (Oktaviyani et al., 2020) Pendekatan kualitatif dan kuantitatif digunakan dalam metodologi penelitian penulis. Sementara teknik kuantitatif berfokus pada fakta utama perusahaan, seperti jumlah karyawan dalam bisnis ikan kecipir Losari, metode kualitatif berkaitan dengan kondisi dan deskripsi perusahaan dan relevan dengan bisnis ikan kecipir Losari. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini meliputi data primer, atau data informasi yang diperoleh langsung dari informan atau dari responden dilapangan melalui penyebaran kuisioner dan wawancara yang dibuat dengan menggunakan Google Forms, yang kemudian digunakan untuk mengevaluasi instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas instrumen. 36 responden dipekerjakan sebagai sampel dalam penelitian ini, yang merupakan ukuran sampel. SPSS digunakan dalam pekerjaan ini untuk mengolah data, demikian juga hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dan penelitian ini juga terdiri dari uji asumsi konvensional dan analisis determinasi. (Abdullah, 2018) Sampling Jenuh, atau metode pemilihan sampel apabila setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel, adalah prosedur yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan sampel.. Sensus hanya menggunakan sebagian kecil dari populasi, sedangkan sampling jenuh menggunakan seluruh populasi sebagai sampel menurut pendapat Sugiyono. (Kirono et al., 2021)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Gambaran keseluruhan subjek penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut mempertimbangkan tergantung pada jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan responden:

Jenis Kelamin Responden

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase %
Laki-laki	7	19,44%
Perempuan	29	80,56%
Total	36	100 %

Sumber: Data primer yang diolah

Sesuai tabel 1. Dengan total 29 jawaban atau 80,56% dapat dikatakan mayoritas adalah perempuan, UKM Ikan Kapasan, Desa Kecipir, dan Kecamatan Losari lebih banyak mempekerjakan perempuan.

Usia Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase %
30-35	4	11,11%
35-47	13	36,11%
47-54	12	33,33%
54-61	4	11,11%
61-79	3	8,33%
Total	36	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2. Seperti dapat dilihat, sebanyak 13 responden, atau 36,11%, berusia antara 35 dan 47 tahun, karena sebagian besar responden memiliki riwayat pekerjaan yang luas dan merupakan karyawan tetap.

Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 3. Deskripsi Resonden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase %
SMA	0	0%
SMP	5	13,89%
SD	12	33,33%
Tidak Sekolah	19	52,78%
Total	36	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 3. Menunjukkan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 19 orang atau 52,78%, mayoritas responden tidak berpendidikan formal atau tidak tamat Sekolah Dasar (SD). karena tidak ada persyaratan pendidikan untuk bekerja untuk UKM.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Meskipun pengukuran sering dilakukan berulang-ulang, Burhan Bungin menegaskan bahwa validitas suatu alat ukur ditentukan oleh ketelitiannya terhadap item yang diukur. Hal ini menunjukkan pentingnya peralatan pengukuran yang tepat, terutama bila digunakan untuk meningkatkan validitas data yang sedang dipelajari dan karenanya bobot kebenaran data. Uji validitas dijalankan untuk memastikan reliabilitas kuesioner. Jika pertanyaan survei dapat memberikan gambaran umum tentang subjek yang ditinjau, itu dianggap sah. (Sari & Mulyani², 2021) Jika bilangan n penting dalam kasus ini, maka dapat ditentukan dengan membandingkan nilai r taksiran dengan r tabel untuk derajat kebebasan (df) = n-2. Klaim tersebut akurat jika nilainya positif dan rasio r hitung terhadap r tabel lebih tinggi. Skor keseluruhan konstruk digunakan untuk menghitung hubungan antara setiap item pernyataan dan skor validitas tes. Hasil pada contoh ini, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item, dapat dilihat dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel, dimana r-tabel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus df (derajat kebebasan) = n-2. secara substansial 5%. (Lestari et al., 2022)

Tabel 4. Uji Validitas

Kuisisioner	Index (X1)	Index (X2)	Index (Y)	Keterangan
Pertanyaan 1	.440**	.475**	.265	Valid
Pertanyaan 2	.626**	.382*	.507**	Valid
Pertanyaan 3	.702**	.559**	.424**	Valid
Pertanyaan 4	.296	.627**	.485**	Valid
Pertanyaan 5	.728**	.601**	.609**	Valid
Pertanyaan 6	-	.703**	-	Valid
Pertanyaan 7	-	.705**	-	Valid

Sumber: data hasil olahan SPSSv22

Uji Validitas Motivasi Kerja (X₁)

Kecuali untuk pertanyaan X₁p₄ yang dianggap tidak valid, semua pertanyaan variabel insentif kerja (X₁) dinyatakan sah karena semua nilai Korelasi lebih tinggi dari nilai r tabel (0,329), dan semua item pertanyaan dapat digunakan untuk pengujian tambahan.

Uji Validitas Kemampuan Kerja (X₂)

Karena setiap nilai korelasi melebihi nilai r tabel (0,329), maka semua pertanyaan variabel insentif kerja (X₂) dianggap sah.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kecuali untuk pertanyaan Yp1 yang harus dihilangkan dan semua item pertanyaan digunakan untuk pengujian lebih lanjut, semua pertanyaan variabel motivasi kerja (Y) dinyatakan sah karena semua nilai Korelasi berada di atas nilai r tabel (0,329).

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2018), suatu kuesioner dikatakan kredibel jika jawaban responden atas suatu pertanyaan konsisten sepanjang evaluasi dan jika data dari periode waktu yang berbeda serupa. Keandalan datanya masuk akal dengan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. (Lestari et al., 2022)

Tabel 5. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbachs Alpa	Item
X1	0,461	5
X2	0,658	7
Y	0,081	5

Sumber: Data primer yang diolah SPSSv22

Berdasarkan pemaparan tabel 5. Semua variabel penelitian dianggap dapat dipercaya apabila Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 yang ditentukan dari perhitungan uji reliabilitas masing-masing variabel. Ini menyiratkan bahwa setiap variabel dapat diterapkan pada pemrosesan data tambahan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan sebaran data terhadap variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaliknya sebelum data tersebut diolah dengan menggunakan model penelitian. Untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam penyelidikan ini normal atau tidak, teknik Kolmogorov-Smirnov adalah metode yang layak dan berguna. Untuk mengevaluasi apakah data yang dipertimbangkan normal, uji Kolmogorov-Smirnov membandingkannya dengan sekumpulan data normatif (Sujarweni, 2015). Dipastikan: Data berdistribusi teratur jika Sig > 0,05. (Lestari et al., 2022)

Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	#####
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,078
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah SPSSv22

Tabel 6. Menurut temuan penelitian, subjek yang diuji berdistribusi normal jika nilai residual 0,200 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel 36.

Uji Multikolinearitas

Untuk melihat apakah model regresi dapat menunjukkan bagaimana berbagai variable independen berhubungan satu sama lain, digunakan pengujian multikolinearitas. Menurut Ghozali, model regresi memiliki masalah multikolinearitas jika hubungan antar variabel tidak dibatasi. (Lestari et al., 2022)

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,734	1,362
	X2	,734	1,362

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS v22

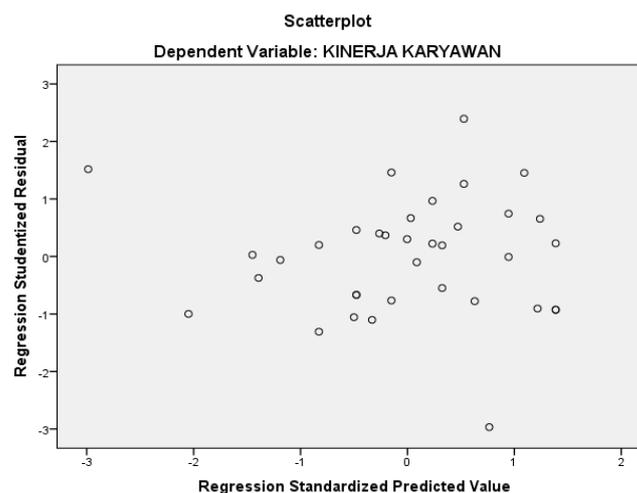
Tabel 7. Menunjukkan bahwa sesuai dengan uraian berikut, semua variabel telah lolos uji multikolinearitas:

- Karena nilai Tolerance 0,734 lebih dari 0,10 dan nilai VIF 1,362 lebih kecil dari 10,00 maka variabel X1 tidak menunjukkan multikolinearitas.
- Akibat nilai VIF sebesar 1,362 yang kurang dari 10,00 maka variabel X2 tidak menunjukkan multikolinearitas. dan nilai toleransi sebesar 0,734 melebihi ambang batas sebesar 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah varians dan residual model regresi tetap dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan berikutnya digunakan uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas, berbeda dengan homoskedastisitas, didefinisikan sebagai perbedaan varian dan residu antar observasi. Apabila terjadi homoskedastisitas atau tidak terdapat heteroskedastisitas maka model regresi dikatakan sangat baik. Heteroskedastisitas suatu model dapat diverifikasi dengan menggunakan uji Glejser. Apabila pemilihan pilihan didasarkan pada nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka heteroskedastisitas dipastikan tidak akan terjadi. (Lestari et al., 2022)

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Hasil Olahan SPSS v22

Terlihat jelas dari Gambar 8. Karena tidak ada pola yang jelas dan titik-titiknya tersebar. Oleh karena itu, heteroskedastisitas tidak ada.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan apabila terdapat dua atau lebih variabel independen untuk mengetahui apakah terdapat hubungan sebab akibat antara faktor independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018) (Lestari et al., 2022).

Tabel 9. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	16,210	3,193
	Motivasi Kerja	-,336	,189
	Kemampuan Kerja	,207	,140

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v22

Menyimpulkan regresi dari tabel 9. Menghasilkan hasil sebagai berikut: $Y = 16,210 + -0,336 X_1 + 0,207 X_2$

Interpretasi:

1. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai konstanta sebesar 16.210 yang berarti bernilai 16.210 satuan jika variabel motivasi dan kemampuan kerja keduanya sama dengan nol (0%).
2. Hasil koefisien regresi motivasi kerja sebesar -0,336 menunjukkan koefisien negatif. Apabila variabel insentif kerja (X_1) dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar -0,336. Faktor kinerja karyawan meningkat sebagai akibat dari peningkatan variabel motivasi kerja.
3. Kemampuan kerja merupakan variabel dengan koefisien regresi sebesar 0,207 yang merupakan koefisien positif. Setiap kenaikan satu satuan pada variabel kemampuan kerja (X_2), maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,207. Kinerja antara karyawan naik sebagai akibat dari peningkatan variabel kemampuan kerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel apabila variabel pengembangan karir (X_2) dan kompensasi (X_1) hanya berpengaruh secara parsial terhadap karakteristik kinerja pegawai. (Lestari et al., 2022)

Tabel 10. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5,077	,000
	Motivasi X1	1,682	,085
	Kemampuan X2	1,773	,000

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v22

Menggunakan uji dua arah dengan nilai t tabel sebesar 1,692, ambang batas signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$), derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 36 - 2 - 1 = 33$, dan t statistik. Baik n maupun k masing-masing mengacu pada jumlah responden dan variabel independen. Output SPSS dari tabel 10. Menampilkan temuan uji t. Yang disebutkan di atas juga dikenal sebagai:

- a. Mengingat nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 1,682 t tabel 1,692 dan nilai sig hitungnya $0,085 > 0,05$ maka H_0 disetujui namun H_a ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai tidak banyak dipengaruhi oleh motivasi individu dalam bekerja.

b. Karena nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar $1,773 > t$ tabel $1,692$ dan nilai sig hitung sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 didiskualifikasi sedangkan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dalam bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap seberapa efektif kinerja seorang karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Untuk menentukan apakah variabel independen bersifat kompensasi dan apakah kemajuan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, uji-f dikembangkan. Hasilnya adalah sebagai berikut: (Lestari et al., 2022)

Tabel 11. ANOVA

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,769	2	18,384	18,789	,000
	Residual	246,870	33	7,481		
	Total	273,639	35			

Sumber: data yang diolah dengan SPSSv22

Nilai F hitung adalah $18,789$, Nilai f hitung sebesar $18,789$ lebih tinggi dibandingkan nilai f hitung pada tabel yaitu sebesar $4,14$, dan perhitungan menghasilkan nilai probabilitas yaitu $0,000$ lebih kecil dari (5%) , sesuai tabel 11. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa unsur-unsur seperti kemampuan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan seorang karyawan secara bersamaan atau simultan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik variabel endogen dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel eksogen. Dengan meningkatnya nilai R^2 maka model prediksi model penelitian yang diusulkan semakin baik. Untuk mengetahui sejauh mana berbagai faktor independen mempengaruhi variabel dependen digunakan uji koefisien determinasi (R^2), serta seberapa signifikan pengaruh tersebut nantinya. (Lestari et al., 2022)

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	,098	,043	2,73513

Sumber: Data yang Diolah Dengan SPSS v22

Tabel 12. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel independen adalah $0,043$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lain seperti kedisiplinan, kenyamanan tempat kerja, dan faktor lainnya menyumbang $95,7\%$ dari variasi variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel kemampuan kerja dan ketepatan variabel motivasi kerja hanya menyumbang $04,3\%$ dari varians.

KESIMPULAN

Berdasarkan t hitung sebesar $1,682 > t$ tabel $1,692$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara unsur motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan ikan kapas di Desa Kecipir Kecamatan Losari. Dengan t hitung $1,773 > t$ tabel $1,692$ maka faktor kemampuan kerja dan kinerja kartawan pada industri Ikan Kapasan di Desa Kecipir, Kecamatan Losari, selanjutnya menunjukkan keterkaitan yang cukup besar. Nilai F hitung sebesar $18,789 > F$ $4,14$ menunjukkan bahwa usaha Ikan Kapasan di Desa Kecipir, Kecamatan Losari, Jika digabungkan, kemampuan kerja dan motivasi mempunyai

pengaruh besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Saran: Kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada usaha Ikan Kapasan Desa Kecipir, Kecamatan Losari, dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan kemampuan kerja. Perusahaan harus mampu membuat karyawan termotivasi dan mampu bekerja pada tingkat yang lebih tinggi sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan, terutama dengan diperkenalkannya teknologi baru. Temuan penelitian ini seharusnya menjadi panduan untuk penyelidikan di masa depan tentang cara meningkatkan produktivitas staf. Dalam penelitian ini, diselidiki bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan keterampilan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memasukkan unsur-unsur tambahan yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja dan unsur-unsur lain seperti disiplin kerja, dimaksudkan untuk memperluas dan melanjutkan penelitian ini. (Wulandari, 2019)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94.
- Adila, U., & Kota, S. (2021). *No Title*.
- Destiana, S. R., Rinawati, N., Resawati, R., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 76–86. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.31>
- Deva Ariyani, Slamet Bambang Riono, & Hendri Sucipto. (2022). Pelatihan Branding Equity untuk Membangun Brand Image pada Pelaku UMKM di Desa Ciawi dalam Meningkatkan Daya Jual. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 2(3), 100–106. <https://doi.org/10.55606/kreatif.v2i3.493>
- Farlen, F. (2011). *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ” Yogyakarta*.
- Fatmawati, Fiya, dkk. (2020). 863-3692-1-Pb. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar*, 04(01), 338–346.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 5(1), 16–23.
- Iskandar, K., Firdian, F., & Undartik, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Rumah Sakit Permata Cirebon. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 183–192.
- Jatibarang, C. (n.d.). *Peran Harga Jual dan kualitas produk terhadap Kepuasan Pelanggan pada D ' TOP Fried Chicken Jatibarang*. x(xx), 1–13.
- Kirono, C. S., Yuningsih, N., Astuti, E. D., & Bangsa, U. P. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express)*. 15(02), 106–116.
- Lestari, A. T., Indriyani, A., & Iskandar, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Anggraeni Brebes). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6043–6054.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Motivasi, P., Lingkungan, D., Terhadap, M., Bekerja, K., Negeri, D. L., Lu'lu, A., & Syaifulloh, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Masyarakat Terhadap Keputusan Bekerja di Luar Negeri. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 7–14.

- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, I. P. G. (2020). *Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & SPA*. 2(1), 93–100.
- Sari, F. N., & Mulyani², I. D. (2021). Pengaruh Cita Rasa dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Kerupuk Udang Sinar Jaya Kaligangsa Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 2(01), 19–27.
- Wulandari, S. (2019). Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan STBA Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 95–114.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 1–13.