1. Pendahuluan
1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan dari perusahaan,harus mempertimbangkan sumber daya manusia. Orang-orang yang bekerja di perusahaan dan bertanggung jawab untuk mendorong,mengolah,dan mengorganisasi tujuan perusahaan disebut juga sebagai sumber daya manusia,menurut Surajiyo (2021). Dalam pengelolaan SDM diperlukan adanya MSDM yang efektif yang mendukung adanya personel berkinerja tinggi serta mampu berperan penting dalam mencapai keberhasilan yang menjadi tujuan yang ditetapkan organisasi, sehingga perlu adanya perhatian kepada karyawan untuk memiliki kualitas tinggi dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan Zaeni (2023).Kemampuan kerja menjadi faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.Kemampuan kerja merujuk pada pengetahuan seseorang dan ketrampilannya,sehingga jika karyawan memiliki ketrampilan yang tinggi,maka hasilnya juga akan tinggi Widyandari (2022). Motivasi menjadikan dorongan bagi seseorang,dorongan tersebut muncul dari dalam maupun dari luar menurut Permansari (2018). Dewi (2021) menyatakan bahwa motivasi menjadi salah satu factor pendorong seseorang untuk melakukan suatu hal tertentu. Menurut Dewi (2021) kinerja karyawan dijelaskan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam kemampuan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Robbin mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh factor kemampuan dan motivasi Kasmir (2016). Kondisi ini memunculkan pertanyaan penting: sejauh mana kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Waras Boja. Perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk pertanyaan ini untuk menganalisis hubungan antara ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada kinerja karyawan. Kemampuan kerja dan motivasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,menurut buku dari Anggun (2021).

Tabel 1.1

Research Gap

Hubungan variable	Peneliti	Hasil
Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	Wuwungan (2020)	Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Manalu & Susanti (2019)	Kemampuan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap karyawan
Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Widyandari (2022)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Hidayat (2021)	Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap karyawan

Sumber : Jurnal Penelitian Sebelumnya (2024)

Melalui studi ini, diharapkan PT. Sumber Waras Boja dapat memperbaiki dan menemukan permasalahan terhadap kinerja karyawan yang mempengaruhi

penurunan omzet dengan memperhatikan aspek kemampuan kerja dan motivasi. Data mengenai omzet pada PT. Sumber Waras Boja tersaji pada tabulasi sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data omzet penjualan PT. Sumber Waras Boja tahun 2024

Bulan	Pencapaian (%) 2024	Target
Mei	66,28%	100%
Juni	64,91 %	100%
Juli	63,98 %	100%
Agustus	62,40 %	100%
September	61,54 %	100%
Oktober	61,50%	100%
November	61.20%	100%
Desember	60,00%	100%

Sumber :Data Omzet PT. Sumber Waras Boja (2024)

Melihat informasi mengulas belum tercapainya target penciptaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada bulan mei sampai dengan bulan desember tahun 2024, PT. Sumber Waras Boja tidak pernah mencapai target bulanan dan juga mengalami penurunan. Keadaan tersebut dapat menjadi landasan penelitian lanjutan dengan judul: **"Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Waras Boja"**

Tabel 1.3

Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Waras Boja

Pertanyaan	Ya	Tidak	Responden
Apakah hasil kerja Anda akan optimal apabila kemampuan pengetahuan Anda tinggi?	**4 (80%)**	**1**	**5**
Apakah dengan adanya pelatihan hasil kerja Anda akan optimal?	**4 (80%)**	**1**	**5**
Apakah Anda perlu memperoleh kemampuan tambahan untuk meningkatkan kinerja kerja Anda?	**3 (60%)**	**2**	**5**
Apakah Anda merasa bahwa motivasi Anda berpengaruh terhadap kinerja Anda?	**4 (80%)**	**1**	**5**

Apakah Anda merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras terkait pekerjaan Anda?	**3 (60%)**	**2**	**5**

Pertanyaan	Ya	Tidak	Responden
Apakah Anda merasa lebih termotivasi ketika rekan kerja anda memiliki kinerja yang tinggi?	**3 (60%)**	**2**	**5**

Sumber : Pra Survey Penelitian PT. Sumber Waras Boja(2024)

Berdasarkan data Pra-Survey penelitian yang diambil 5 responden karyawan PT.Sumber Waras Boja, responden (80%) menunjukkan bahwa hasil kerja akan optimal jika kemampuan dan pengetahuan mereka tinggi. Responden juga merasa motivasi (80%) berpengaruh terhadap kinerja,hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meninkatkan kinerja karyawan,sehingga hal tersebut menjadi topik dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas,dapat diuraikan dalam rumusan masalah, diantaranya:

1. Apakah kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Waras Boja?
2. Apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Waras Boja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sasaran yang ingin dicapai dalam riset ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Waras Boja.
2. Untuk mengatahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Waras Boja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan teori dan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Pada Peneliti

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat dijadikan sebagai media rujukan dalam mengembangkan penelitian berikutnya,khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pada Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi kampus, menambah koleksi

perpustakaan, dan menjadi sumber bagi mahasiswa lain yang melakukan penelitian serupa.

3. Pada Perusahaan

Sumber informasi ini dapat menjadikan masukan bagi pihak manajemen sebagai sumber informasi untuk meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kemampuan kerja

Human Capital Theory menjelaskan bahwa kemampuan kerja karyawan merupakan aset penting dan dapat meningkatkan kinerja mereka. *Human Capital Theory* menjadi bagian utama dari organisasi. Jika seseorang menggunakan keseluruhan kemampuan mereka,karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik Ekawati & Soleha (2017). *Human Capital Theory* dalam buku yang berjudul **"*Diversity and Society*"** menyatakan bahwa tingkat keberhasilan atau kinerja disebabkan oleh beberapa factor,salah satunya yaitu kemampuan (Healey, 2011).

2.1.1.1 Pengertian kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan kumpulan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh seseorang dari pendidikan,pelatihan,dan pengalaman kerja. Kemampuan kerja mencerminkan kapasitas individu untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan sendiri merupakan potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tindakan, yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan atau sebaliknya (Pratama & Wardani, 2018). Karyawan diharuskan memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, rendahnya kinerja seseorang disebabkan oleh terbatasnya kemampuan kerja yang dimiliki (Sekartini, 2016). Menurut Setiawati (2021) dalam dunia kerja kemampuan kerja individu untuk melaksanakan berbagai tugas merupakan faktor kunci keberhasilan, kemampuan kerja yang memadai memastikan pekerjaan terselesaikan sesuai standar perusahaan (Suryani, 2023). Manajemen yang efektif memastikan karyawan memiliki kemampuan kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan sesuai target. Kemampuan kerja yang tepat merupakan kunci pencapaian kinerja optimal (Lesmana, 2024).

2.1.1.2 Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yang didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, merupakan faktor penentu kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan efektif (Rismanto, 2024)

Indikator kemampuan kerja menurut Jayanti & Dewi (2021) diantaranya:

a. Pengetahuan (*Knowledge*).
   Pengetahuan merupakan landasan fundamental bagi pengembangan keterampilan dan kemampuan individu. Pengorganisasian pengetahuan berkontribusi pada peningkatan kinerja.
b. Pelatihan (*Training*)
   Program pelatihan yang sistematis dan terorganisir dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis karyawan non-majerial guna mencapai tujuan tertentu.
c. Keterampilan (*Skill*)
   Seseorang menunjukan kompetensi dalam menjalankan pekerjaan, mengoperasikan peralatan, dan menggunakan mesin secara efektif dan efisien.

d. Kesanggupan kerja.
   Kondisi karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya. Kesanggupan kerja menekankan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan tidak bergantung pada keterampilan yang ada tetapi juga pada pengalaman yang dimiliki oleh individu.

Dengan kata lain, kemampuan kerja adalah hasil sinergi antara berbagai faktor yang mendukung kinerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Sri, 2024).

2.1.2 Motivasi

Teori Motivasi dari Maslow dalam buku yang berjudul **"Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"** menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang,semakin tinggi kebutuhan, semakin giat seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Teori ini memahami bagaimana motivasi memengaruhi perilaku manusia, termasuk kinerja karyawan di tempat kerja mereka (Imam, 2023).

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge motivasi merupakan kesiapan individu untuk bekerja keras demi tujuan organisasi,dan didorong oleh pemenuhan kebutuhan pribadinya (Sri, 2024). Motivasi merupakan proses yang dipicu oleh kebutuhan dan diarahkan pada pencapaian tujuan spesifik. Sukses dalam mencapai tujuan tersebut menghasilkan kepuasan,yang selanjutnya meningkatkan kemungkinan perilaku serupa akan diulang di masa mendatang (Sekartini, 2016). Menurut Ekhsan (2019) motivasi merupakan faktor pendorong dan sangat penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan kerja.Tanpa adanya motivasi,seseorang akan sulit mencapai standar kinerja yang diharapkan. Usman (2019) menyatakan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi individu untuk bertindak dan bekerja secara produktif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Karyawan yang termotivasi memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan tindakan mereka, serta keyakinan kuat akan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Alhayra (2022) yaitu :

1. Fisiologis atau Kebutuhan Fisik
   Ditunjukkan dengan bonus, gaji yang layak, uang makan, transportasi, fasilitas perumahan, dan lainnya.
2. Keamanan
   ditunjukkan dengan jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial
   Ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang lain, menjalin hubungan kerja yang harmonis, memiliki kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan memiliki kebutuhan untuk dicintai dan dicintai.
4. Penghargaan
   ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yang berarti bahwa seseorang harus dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan atas apa yang orang itu lakukan di tempat kerja.

5. Aktualisasi diri
   Ditunjukkan dengan karakteristik pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan memanfaatkan semua kemampuan, kemampuan, keterampilan, dan potensi mereka yang paling luar biasa. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pelatihan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat menjadikan interaksi antara kemampuan dan motivasi. Maka perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kemampuan sekaligus motivasi agar mencapai hasil yang maksimal (Robbins, 2019).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan penting bagi suatu perusahaan karena dengan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat, sehingga perusahaan dapat tercapai tujuannya. Maka dari itu organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan,sehingga mencapai tujuan secara efisien (Ekhsan, 2019). Kinerja karyawan dikatakan sebagai penilaian seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup sejauh mana karyawan mencapai target yang ditetapkan, sejauh mana mereka memenuhi harapan, dan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan produktivitas organisasi yang mencangkup tentang tingkat kualitas, ketepatan dan kebenaran pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan (Jonathan, 2023). Menurut Kastianingsih & Artisti (2024) kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan dan keberlanjutan operasional perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Hikmah Perkasa (2023) ada delapan dimensi yang perlu diperhatikan dalam kinerja karyawan berdasarkan perilaku tertentu (Judgment Performance Evaluation), antara lain:

1. Kualitas pekerjaan
   Kualitas pekerjaan dicapai berdasarkan kesesuaian dan kesiapan.
2. Beban Kerja
   Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu.
3. Keahlian
   Pengetahuan luas tentang pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas
   Kredibilitas ide dan tindakan yang dikemukakan untuk memecahkan permasalahan yang muncul.
5. Kerja sama
   Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan melibatkan orang lain.
6. Inisiatif
   Kredibilitas ide-ide segar yang disajikan sebagai program sementara perusahaan.
7. Keandalan
   Kesadaran dan kepercayaan diri terhadap kehadiran dan deskripsi pekerjaan.

8. Kualitas pribadi
   Ini tentang kepribadian, kepemimpinan, keterampilan, dan integrasi pribadi.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan sebelumnya, maka kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Yuliantini & Suryatiningsih (2021) mencangkup :

1. Hasil kerja seperti : kuantitas dan kualitas hasil kerja
2. Perilaku kerja, seperti Disiplin kerja, Inisiatif, dan Ketelitian.
3. Sifat pribadi seperti : Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaan selama periode tertentu. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh kemampuan, upaya, dan kesempatan yang terdapat dalam diri seseorang Andinna (2023).

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sanjaya (2024) *The Influence of Work Abilities and Work Motivation on the Performance of Km Sinabung's Abk*	Kemampuan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan	Regresi linier berganda Uji t (parsial) Uji f (simultan) Software SPSS	Motivasi keria berpengaruh positit dan signifikan terhadap kineria karyawan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kineria karyawan : motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2	Arini (2020) Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja tterhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik b gula Djomblang Baru	Kemampuan kerja Motivasi kerja Kinerja karyawan	Analisis deskriptif Analisis inferensial dengan uji asumsi klasik Metode kuantitatif	Kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Firdausi (2020) Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang	Kemampuan Motivasi Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda Analisis determinasi Uji t Uji F	Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Wuwungan (2020) Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (PT.Bank Sulut Go Cabang Utama)	Kemampuan kerja dan motivasi kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda Uji asumsi klasik (uji normalitas) Uji validitas dan reliabilitas Uji F (simultan) Uji t (parsial) pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal Penelitian Sebelumnya,2024

2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Rumusan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Coenraad (2016) menytakan bahwa tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang secara signifikan memengaruhi kinerjanya sebagai karyawan. Dalam penelitian Apriyansyah (2024) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya jika kemampuan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja yang rendah, maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Berdasarkan uraian tersebut diatas,hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kemampuan kerja berpengaruh postif signifikan terhadap kinerja karyawan.

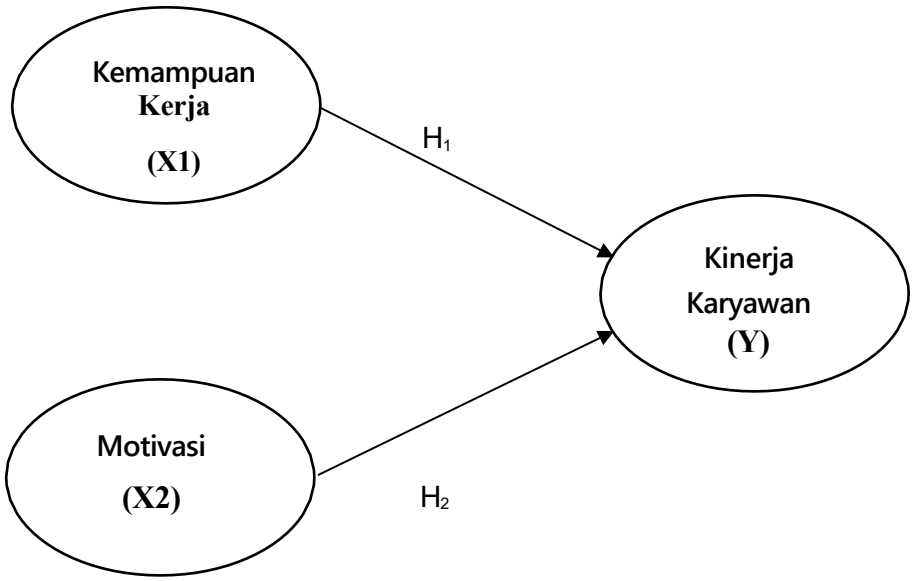
2.2.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi berpengaruh dengan tingkat suatu prestasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningtkatan produktivitas pegawai Nurhalizah & Oktiani (2024). Jika perusahaan memberikan dorongan kepada keryawan,hal ini akan berdampak yang efektif akan meningkatkan motivasi karyawan, yang pada

akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja Andri Priadi & Aden Prawiro Sudarso (2023). Penelitian Pokhrel (2024) menyatakan bahwa motivasi menentukan kinerja karyawan. Motivasi diinginkan dalam suatu organisasi, sebab perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan supaya kinerja dapat dicapai.Dalam penelitian Eius Lestari & Desty Febrian (2024) motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Bahwasanya motivasi dapat memodifikasi perilaku individu dengan mampu mendorong seseorang agar lebih meningkatkan kinerja.
Berdasarkan uraian tersebut di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 2.1
Model Penelitian



Sumber : Diadopsi diberbagai sumber,2024

Kerangka pikir ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan Adolph (2016)

3.1 Populasi dan Sampel

1.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Wilson (2016) populasi adalah bidang umum dari subyek atau obyek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan dari situlah dibuat kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud yaitu karyawan PT.Sumber Waras Boja yang berjumlah 33 karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut menurut Sugiyono dalam Wilson (2016). Penelitian ini mengambil sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota dari populasi dijadikan sampel yang berjumlah 33 orang.

Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT. Sumber Waras Boja

Sumber : PT.Sumber Waras Boja (2025)

1.1.1 Definisi Konsep dan Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

NO	NAMA VARIABEL	DEFINISI KONSEPTUAL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Robbins, (2019) kinerja merupakan tingkat dimana seseorang mencapai hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan	Tingkat karyawan PT.Sumber Waras Boja mencapai hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan	1. Hasil Kerja	Hasil kerja yang baik dan berkualitas dapat meningkatkan kepuasan terhadap karyawan
				2.Perilaku kerja	Karyawan memiliki perilaku kerja yang mencakup kemampuan dapat menangani masalah dengan baik mempengaruhi terhadap kinerja

NO	NAMA VARIABEL	DEFINISI KONSEPTUAL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN
				3.Sifat Pribadi Sumber : Yuliantini & Suryatiningsih, (2021)	Sifat ramah dan komunikatif karyawan dapat membantu dalam membangun hubungan baik dan berpengaruh terhadap pekerjaan
2.	Kemampuan Kerja (X1)	Menurut Robbins, (2019) kemampuan merupakan upaya seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas terkait dengan pekerjaan	Kemampuan karyawan PT.Sumber Waras Boja untuk menyelesaikan tugas terkait dengan pekerjaannya	1. Pengetahuan	Saya memiliki pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaan saya di PT.Sumber Waras Boja
				2.Pelatihan	Saya merasa bahwa pelatihan yang akan diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan
				3.Ketrampilan	Saya terus mengembangkan ketrampilan saya untuk meningkatkan hasil kerja
				4.Kesanggupan kerja Sumber : Jayanti & Dewi, (2021)	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya,bahkan dalam situasi yang kompleks
3.	Motivasi (X2)	Menurut Robbins dan Judge dalam Sri, (2024)motivasi merupakan	Kesiapan karyawan PT.Sumber Waras Boja untuk bekerja lebih keras demi	1. Keamanan	Tunjangan kesehatan yang memadai memberikan rasa aman dan kesejahteraan

NO	NAMA VARIABEL	DEFINISI KONSEPTUAL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN
		kesiapan individu untuk bekerja keras demi tujuan organisasi,dan didorong oleh pemenuhan kebutuhan pribadinya	tujuan organisasi,dan didorong oleh pemenuhan kebutuhan pribadinya.		bagi karyawam,yang dapat meningkatkan motivasi terhadap kinerja
				2.Sosial	Komunikasi yang lancar dan efektif antar karyawan dapat mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan kinerja karyawan
				3.Penghargaan	Tanggungan atau bonus yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras,yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan
				4.Aktualisasi Sumber : Menurut Abraham Maslow dalam Alhayra (2022)	Peluang untuk mendapatkan promosi atau peningkatan jabatan di perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

1.1.2 Metode Pengumpulan Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden.Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden untuk mengumpulkan informasi tentang variabel seperti kemampuan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Data ini dikumpulkan dengan cara

mendistribusikan kuisioner dengan cara langsung pada karyawan PT. Sumber Waras Boja. Pengukuran data pada penelitian dilakukan dengan skala Likert, caranya setiap pertanyaan disusun menggunakan skala penilaian dengan yang lima kategori jawaban, yaitu : Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju dan Sangat Setuju.

1.2 Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian

1.2.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif menyajikan data secara ringkas dan mudah dipahami melalui pengumpulan, pengorganisasian, dan penyajian. Tujuannya menggambarkan karakteristik data tanpa membuat generalisasi menurut Ghozali dalam Suhardi (2024). Penyajian data dalam statistik deskriptif berbentuk diagram atau tabel. Analisis statistik deskriptif menggunakan table distribusi frekuensi.

1.2.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial pada penelitian ini dimaksudkan untuk mencari tahu tentang besarnya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis inferensial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Adapun persamaan regresi yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Kemampuan Kerja
X2 = Motivasi Kerja
a = Konstanta b1, b2 = Koefisien
e = simbol e (error)

1.3 Kuisioner

1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner,disebut valid jika petanyaan pada kuesioner mampu untuk menjelaskan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut menurut Ghozali dalam Suhardi (2024) . Uji validitas menggunakan alat uji berupa korelasi antara score masing-masing butir pernyataan dengan total score. Valid atau tidaknya ditentukan menggunakan nilai r, jika r hitung > r tabel maka hal tersebut dianggapkan valid namun apabila jika r hitung < r tabel maka pernyataan dianggap tidak valid. Pengujian validitas akan dilakukan pada 33 orang responden, yakni karyawan PT. Sumber Waras Boja.

1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dijadikan alat untuk mengukur kuesioner yang disebutkan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut stabil atau tidak berubah sama sekali. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien alpha (Cronbach Alpha) diatas 0,70. Penelitian

disebut reliabel ketika nilai alpha lebih dari angka 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mempunyai tingkat reliabilitas yang cukup memadai menurut Ghozali dalam Suhardi (2024)

1.4 Asumsi Klasik

1.4.1 Uji Normalitas data

Uji Normalitas di penelitian ini menggunakan uji statistik dengan uji non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan yakni nilai signifikansi > 0,05 maka dari itu model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Tujuan penelitian untuk memeriksa apakah residual (atau variabel pengganggu) dari model regresi terdistribusi normal. Uji t dan F, yang umum digunakan dalam analisis regresi, mengasumsikan normalitas residual. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, hasil uji statistik menjadi tidak valid. Normalitas residual akan dideteksi menggunakan analisis grafik dan uji statistik menurut Ghozali dalam Yuliantini & Suryatiningsih (2021) Normalitas data diperiksa melalui plot probabilitas normal. Jika data normal,residual akan tersebar di garis diagonal yang melalui titik nol. Penyebaran yang mengikuti garis diagonal mengindikasikan normalitas,sedangkan penyebaran yang menyimpang menunjukan ketidaknormalan. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah :

a) Apabila titik data plot probabilitas normal tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut,atau histogram residual menunjukkan distribusi normal,maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.
b) Jika data tidak mengikuti garis arah garis diagonal atau menyebar jauh dari garis diagonal,maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.4.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika ada keterkaitan antara variabel independen. Uji Multikolinieritas memiliki pengaruh pada perkiraan koefisien regresi dan pada penggunaan umum perkiraan model. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas menurut perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS dapat diketahui dengan berpedoman menurut Ghozali dalam Suhardi (2024).

1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi ketika variabel dependen (Y) berubah seiring perubahan variabel independen (X). Kondisi ini menyebabkan varians koefisien regresi meningkat dan interval kepercayaan melebar, sehingga hasil pengujian statistik menjadi tidak valid. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan secara grafis dengan memplot nilai prediksi terhadap kuadrat residual. Kurva yang tidak menunjukkan pola tertentu mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Selain metode grafis, uji *Glejser* juga dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas.

1.5 Pengujian Hipotesis dan Ketepatan Model

1.5.1 Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t, yang dimakudkan untuk menguji adanya pengaruh variabel bebas secara parsial pada variabel terikat. Pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

a. Apabila nilai signifikasi >0,05 maka keputusannya adalah menerima Ho yang artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
b. Apabila nilai signifikasi <0,05 maka keputusannya adalah menolak Ho yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

1.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang bertujuan untuk menunjukkan apakah suatu model regresi layak (*fit*) untuk diolah lebih lanjut. Adapun pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikasi <0,05, maka model regresi dapat dikatakan fit
2. Apabila nilai signifikasi >0,05, maka model regresi dapat dikatakan tidak fit