



The Effect Of Work Motivation And Work Ability On Employee Performance At Pt. Tiga Putri Bersaudara Site (Location) Wsl

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tiga Putri Bersaudara Site (Lokasi) Wsl

Azrol Hafiz AN ¹⁾; Nidyawati ²⁾; Heri Fitriadi ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

Email : ¹ hafisazrol29@gmail.com ; ² nidyawatigumay99@gmail.com ; ³ herifitriadi55@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [23 Oktober 2025]
Revised [10 Januari 2026]
Accepted [16 Januari 2026]

KEYWORDS

Work Motivation, Work Ability, and Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (7,417 > 1,990). (2) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (3,087 > 1,990). (3) Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung > f tabel (63,065 > 3,959) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi (a) 0,05 (0,000 < 0,05).

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work motivation and work ability on employee performance at PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL. The results of the study showed that (1) work motivation has a significant partial effect on performance, as evidenced by the calculated t value > t table (7.417 > 1.990). (2) work ability has a significant partial effect on performance, as evidenced by the calculated t value > t table (3.087 > 1.990). (3) work motivation and work ability have a significant simultaneous effect on performance, as evidenced by the calculated f value > f table (63.065 > 3.959), with a significance value lower than the significance level (a) of 0.05 (0.000 < 0.05).

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan yang ada didalam perusahaan. Hal ini karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan salah satunya dengan kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, sektor pertambangan menjadi salah satu penopang penting bagi perekonomian nasional. Indonesia sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam, khususnya batubara, memiliki potensi besar dalam mendukung kebutuhan energi domestik maupun ekspor. PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara yang berlokasi di wilayah strategis dan memiliki kontribusi terhadap penyediaan energi nasional serta pembangunan ekonomi daerah.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) berkaitan dengan kinerja (*performance*). Pada dasarnya kinerja (*performance*) menekankan apa yang telah dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang telah keluar (*outcome*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam pekerjaan atau jabatan. Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang telah diterjemahkan dalam kegiatan/ tindakan dengan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dalam perusahaan pertambangan sangat menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian target produksi. Karyawan merupakan aset penting perusahaan, yang apabila dikelola secara optimal akan memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dua faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan kemampuan kerja.

Kedua faktor ini sering menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang membentuk semangat, komitmen, dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik), seperti keinginan untuk berkembang, mencapai prestasi, dan mendapatkan pengakuan, maupun dari luar diri karyawan (motivasi ekstrinsik), seperti insentif, promosi, dan kondisi kerja. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Motivasi karyawan dari segi kemampuan kurangnya reward, tidak adanya dorongan dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan secara penuh hal ini terlihat melalui para karyawan yang masih belum melaksanakan tugasnya secara maksimal dan masih terlihat kurang ada rasa saling bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, dan dari hasil pengamatan penulis dilihat dari data absensi karyawan.

Sementara itu, kemampuan kerja merujuk pada kapasitas atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan ini mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, pengalaman, serta kemampuan fisik dan mental dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih cepat memahami pekerjaan, lebih teliti dalam bekerja, dan lebih mampu menghadapi tantangan yang muncul di lapangan.

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Keterampilan setiap orang harus diasah agar kemampuan seorang karyawan lebih bagus bagi perusahaan, program yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu pelatihan atau bimbingan lain. pelatihan dan sebagainya pun sesuai dengan kemampuan dasar digabung bimbingan secara insentif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan organisasi (perusahaan).

Namun, dalam kenyataannya, perusahaan sering menghadapi permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal. Di PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL, beberapa indikator menunjukkan adanya kendala dalam pencapaian target produksi, penurunan semangat kerja, serta tingginya tingkat absensi karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya terkait motivasi dan kemampuan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan tambang batubara ini.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga, yang dimiliki sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalur perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan (Siswanto, 2022:119). Motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Hasibuan, 2020:218).

Kemampuan Kerja

Pada dasarnya kemampuan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalaman seorang karyawan. Kemampuan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga apa yang diperoleh karyawan untuk perusahaan, sehingga perusahaan memberi balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Menurut Hasibuan (2020:266) kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja ini merupakan hasil dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Menurut Wursanto (2023:301) kemampuan kerja adalah kecakapan seorang individu yang melibatkan kecerdasan serta keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi. Sedangkan menurut Sutrisno (2020:40) kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang tertanam pada diri pekerja yang sungguh- sungguh mampu dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.



Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang karyawan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja (performance) dalam organisasi diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil "*the degree of accomplishment*" atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan (Darma, 2022:43). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dilihat dari hasil kerjanya. Dan merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu dengan persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan (Sulistiyani, 2020:223). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020:9).

METODE PENELITIAN

Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan lebih baik dalam arti yang lebih cermat, lengkap, dan sistematis yang mudah diolah variasi jenis instrument yang harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan realibel. Agar data yang diperoleh dengan kuisioner dapat valid dan realibel maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas kuisioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

Uji Validitas

Uji ini merupakan ukuran tentang analisis fakta yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu intrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu koesioner.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena intrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2020:13). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh $> r_{tabel}$ taraf dignifikan 5%. Dikatakan tidak reliabel jika angka korelasi $< r_{tabel}$ pengujian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2019:112).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:20) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian kepuasan ini menggunakan skala lima tingkat (Likert) yang terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Statistik inferensial mencakup semua metode yang berhubungan dengan analisis sebagian data (contoh) atau juga sering disebut dengan sampel. Untuk kemudian sampai pada peramalan atau penarikan kesimpulan mengenai seluruh data induknya (populasi). Dalam statistik inferensial diadakan perbandingan parameter, membuat hipotesis, serta melakukan pengujian hipotesis tersebut hingga sampai pada kesimpulan yang berlaku umum. Berikut ini perhitungan statistik inferensial sebagai berikut.

Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL.

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan (Sugiyono, 2019:321). Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: $X_i; i = 1, 2, 3, 4, \text{dst}$) secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen adalah proses untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memiliki **validitas** dan **reliabilitas** yang baik.

Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $(84)-2 = 0,215$, jadi r tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,215. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,746	0,215	Valid
2	0,840	0,215	Valid
3	0,794	0,215	Valid
4	0,672	0,215	Valid
5	0,587	0,215	Valid



6	0,545	0,215	Valid
7	0,640	0,215	Valid
8	0,625	0,215	Valid
9	0,701	0,215	Valid
10	0,737	0,215	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,215, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,798	0,215	Valid
2	0,817	0,215	Valid
3	0,736	0,215	Valid
4	0,792	0,215	Valid
5	0,614	0,215	Valid
6	0,571	0,215	Valid
7	0,669	0,215	Valid
8	0,714	0,215	Valid
9	0,744	0,215	Valid
10	0,794	0,215	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,215, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,741	0,215	Valid
2	0,796	0,215	Valid
3	0,655	0,215	Valid
4	0,588	0,215	Valid
5	0,629	0,215	Valid
6	0,684	0,215	Valid
7	0,560	0,215	Valid
8	0,556	0,215	Valid
9	0,776	0,215	Valid
10	0,841	0,215	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,215, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program spss versi 22.0. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output spss dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Kemampuan Kerja (X_2) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,873. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

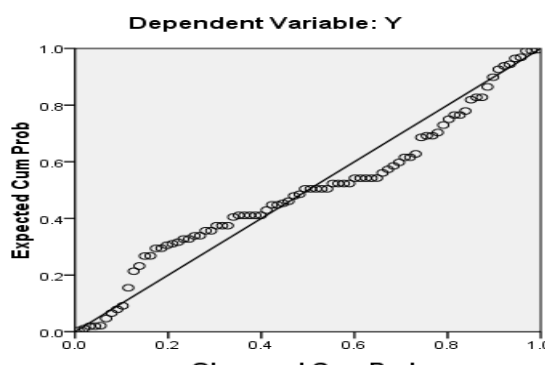
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Grafik *p-plot* pada gambar dibawah ini memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1 Grafik *p-plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2019:105) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ini perlu dilakukan karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi melalui *Variance Inflation factor* (VIF). Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22.0.



Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.705	3.217		2.084	.040		
	X1	.600	.081	.613	7.417	.000	.708	1.413
	X2	.251	.081	.255	3.087	.003	.708	1.413

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

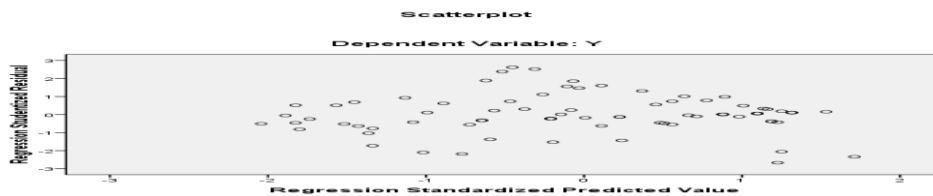
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan semua variabel independen (Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja) yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Hal itu berarti bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 2 Scatter Plot



Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Dalam uji heteroskedastisitas yang menggunakan SPSS 25.0 didapatkan titik-titik menyebar sehingga dapat disimpulkan memiliki residual yang sama dan variabel bebas bersifat homokedastisitas. Berdasarkan gambar diatas, hasilnya tidak terdapat yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Statistik Deskriptif

Varibel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Motivasi Kerja (X₁) dan Kemampuan Kerja (X₂) sebagai variabel independen, dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Variabel tersebut akan di tampilkan secara statistik deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 8 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	84	31	50	40.68	5.109
X2	84	32	49	41.65	5.091
Y	84	31	48	41.54	5.002
Valid N (listwise)	84				

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 84 orang. Hasil uji data diatas menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar devisiasi untuk setiap variabel independen dan dependen.

1. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum 50 dengan nilai rata-rata sebesar 40,68 dan standar devisiasi sebesar 5,109.
2. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Kemampuan Kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum 49 dengan nilai rata-rata sebesar 41,65, dan standar devisiasi sebesar 5,091.
3. Nilai yang diperoleh secara keseluruhan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum 48 dengan nilai rata-rata sebesar 41,54, dan standar devisiasi sebesar 5,002.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.705	3.217		2.084	.040
X1	.600	.081	.613	7.417	.000
X2	.251	.081	.255	3.087	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,705 + 0,600X_1 + 0,251X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 6,705, artinya jika Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) adalah 0, maka Kinerja (Y) nilainya adalah 6,705.
- b. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,600, artinya jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,600.
- c. Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_2) sebesar 0,251, artinya jika Kemampuan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Motivasi Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,251.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Untuk menguji signifikan hubungan, maka dapat menggunakan sistem SPSS For Windows 25 dengan langkah sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.705	3.217		2.084	.040
X1	.600	.081	.613	7.417	.000
X2	.251	.081	.255	3.087	.003



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.705	3.217		2.084	.040
X1	.600	.081	.613	7.417	.000
X2	.251	.081	.255	3.087	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H₃) menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1264.709	2	632.355	63.065	.000 ^a
Residual	812.183	81	10.027		
Total	2076.893	83			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X₁, X₂) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 12 Korelasi Determinan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.599	3.167

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,609 atau (60,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 60,9% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja) mampu menjelaskan 60,9% variabel dependen (Kinerja), sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL.
3. Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL.

Saran

1. Diharapkan pada PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL didalam motivasi kerja lebih memperhatikan fasilitas yang dapat membantu pekerjaan karyawan dan yang bermanfaat bagi karyawan, karena dengan fasilitas yang memadai akan membuat kinerja karyawan lebih mudah dan tentunya akan meningkatkan hasil perusahaan tiap tahunnya.
2. Kepada pimpinan PT. Tiga Putri Bersaudara Site WSL disarankan agar karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dimiliki karena masih terdapat karyawan yang bekerja di perusahaan tidak sesuai kemampuan dengan jabatan.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- Darma, Surya. 2022. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Fitriadi, Heri & Sulastrri. 2024. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pagar Gunung Kabupaten Lahat*. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(3), 92–103. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i3.1436>
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2021. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Husna, Asmaul & Suryana, Budi. 2020. *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Pusat Pendidikan Sumber Daya Kesehatan (Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan).
- Junanda, Dandi. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samantaka Batubara Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu*. Jurnal Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam, Riau.
- Kurniawati, Anna. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simba Indosnack Makmur*. Jurnal Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Liberty City.
- Robbins, Stephen, P. 2021. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Salemba Empat, Jakarta.
- Rucky, Effendi. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Silalahi, Johannes Hartawan. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. RHB OSK Securities, Indonesia)*. Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2022. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu & Sodik, M. Ali. 2020. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudjana. 2020. *Metode Statistika*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoritik Dan Praktik Untuk Oragnisasi Publik*. Gava Media: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta.
- Widodo. 2022. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wursanto. 2023. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.