

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian

Muh. Ikbal¹, Muhammad Ismail Yaqin², Evi Mallibureng³, Andi Muhammad Rayhan⁴, Hasrialdi Hasrialdi⁵, Arfandy Dinsar⁶

^{1 2 3 4 5 6} Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada Parepare

Email : muhikbal358@gmail.com

Abstract

This reseacch aims to determine whether motivation and work ability have a significant partial and simultaneous effect on employee performance at PT Pegadaian Parepare City branch. This thesis uses a descriptive quantitative approach, with data collection methods through observation and questionnaires. Based on research, the results and conclusions obtained are that motivation variables influence employee performance. Based on the results of the t test, the calculated t value was 2.323 with a significant value of $0.032 < 0.05$. The work ability variable influences employee performance. Based on the results of the t test, the calculated t value was 3.326 with a significant value of $0.004 < 0.05$. And motivation and work ability variables influence employee performance in the study of PT Pegadaian Parepare City branch employees. Based on the results of the f test, the calculated f value was 48.021 with a significant value of $0.000 < 0.00$.

Keywords: Motivation, Work Ability

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Kota Parepare. Skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif deksriptif, dengan metode pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. Berdasarkan penelitian yang diperoleh hasil dan kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 2,323 dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 3,326 dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Dan variabel motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada study karyawan PT Pegadaian Cabang Kota Parepare. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 48,021 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,00$.

Kata kunci: Motivasi, Kemampuan Kerja

Pendahuluan

Perkembangan lembaga keuangan di tanah air dalam beberapa dekade terakhir ini mengalami pertumbuhan yang relatif pesat baik lembaga keuangan bank maupun non bank. Dimulai dengan munculnya Paket kebijakan November 1998 yang populer dengan Paknov 98 telah memunculkan paradigma baru dalam dunia perbankan dengan lahirnya bank-bank swasta bermunculan begitu banyak, akibatnya kondisi ini membawa

pengaruh terhadap pertumbuhan lembaga keuangan baik bank maupun non bank di tanah air termasuk pertumbuhan Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Syariah.

Persaingan Lembaga Perbankan yang semakin sengit memunculkan inovasi produk produk baru di perbankan nasional, salah satunya adalah munculnya produk rahn (gadai emas) di Bank Syariaah pada tahun 2008. Produk ini menjadi tantangan dan ancaman tersendiri bagi eksistensi PT Pegadaian Cabang Kota Parepare kedepannya.

Tingginya tingkat persaingan dan rencana UU Pegadaian diterbitkan hal ini, membuat Manajemen Pusat PT Pegadaian Cabang Kota Parepare mengambil strategy tumbuh dengan program ekspansi membuka outlet-outlet baru secara crash Program untuk melakukan penetrasi pasar. Dengan membuka outlet layanan dekat dengan keberadaan pasar dan pusat keramaian serta perumahan penduduk. Khususnya di Kota Parepare, PT Pegadaian Cabang Kota Parepare menambah outlet layanan sesuai dengan target yang diamanahkan Kantor Pusat PT Pegadaian Cabang Kota Parepare. dalam rencana jangka panjang harus membuka UPC lebih kurang 300 outlet. Dengan akselerasi ini diharapkan kinerja PT. Pegadaian Cabang Kota Parepare semakin meningkat seiring dengan jumlah tambahan outlet

Stephen P. Robbin (2006: 218) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) atau lingkungan kerja. Sehingga dapat dirumuskan bahwa kinerja (P) = f(AxMxO), dan M = VxExI. Sehubungan dengan hal ini, Malayu S.P. Hasibuan (2002: 76) menjelaskan bahwa :

A= *Ability* adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil optimal.

O= *Opportunity* adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu dengan dukungan lingkungan kerjanya.

M= *Motivation* adalah keinginan dan kesungguhan seseorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Landasan Teori

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari *Job Perfomance* atau *Actual Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan Organisasi, Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti “Dorongan atau Daya Penggerak”. Dalam Istilah Motivasi Tercakup Berbagai Aspek Tingkah Manusia Yang Mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu hal.

Dengan demikian, motivasi kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat pula dikatakan bahwa melalui motivasi sebagai faktor

yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang manusia pasti memiliki faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Tanpa adanya motivasi dari pada pimpinan atau para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atau keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2005, p94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Robert Kreitner (2005, p185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011, p67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowledge and skill), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan metode penelitian ini memakai metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sementara itu penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibanding dengan penelitian kualitatif.

Sudut pandang jenis analisis data ini adalah menganalisis data berdasarkan jenis permasalahan penelitian yakni deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan SPSS yang hanya mampu mengelola data yang bersifat kuantitatif. Bagian ini membicarakan tentang pengolahan data statistik yang berguna untuk pengambilan keputusan terutama dalam bidang penelitian.

Dalam SPSS data kuantitatif dapat yang berbentuk data primer dan sekunder, dimana penulis menetapkan pada data primer yakni misalnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket (kuisioner) hasil observasi, maupun hasil wawancara.

Deskripsi Data

Pada bagian ini akan di perkenalkan gambaran informasi objek eksplorasi untuk membantu penyelidikan kuantitatif dan memberikan gambaran. Dengan mengilustrasikan atribut-atribut responden yang dijadikan contoh dalam pengamatan ini, sebenarnya akan ingin diketahui sejauh mana kualitas responden dalam review ini. Dengan demikian, gambaran kualitas responden dalam ulasan ini dapat dikumpulkan menjadi beberapa

golongan yakni: jenis kelamin, umur, pendidikan yang berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadain Cabang Kota Parepare.

Pembahasan pada penelitian ini bermaksud untuk melihat aspek-aspek yang melatar belakangi Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadain Cabang Kota Parepare, dimana dalam melaksanakan pengamatan ini ditentukan sebanyak 30 orang responden yang dipilih sebagai responden makah seluruh kuesioner sudah dilengkapi serta semuanya bisa diolah selanjutnya. oleh sebab itulah ditampilkan gambaran pengisian responden yang bisa dijadikan data kuesioner sebagai berikut:

Hasil Penelitian Karakteristik Responden

1. Hasil Karakteristik Responden Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Dalam hal ini peneliti menggambarkan berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan umur. Adapun hasil penelitian karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	86.7	86.7	86.7
	Perempuan	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh SPSS, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 86,7% dari laki-laki yaitu sebanyak 26 responden, dan 13,3% sisanya tersiri dari 4 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Pegadaian Cabang Kota Parepare berjenis kelamin laki-laki.

- b. Berdasarkan Umur

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-29	4	13.3	13.3	13.3
	20-29	7	23.3	23.3	36.7
	30-39	9	30.0	30.0	66.7
	40-49	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh SPSS, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berumur 19-29 tahun sebanyak 4 orang (13,3%), usia 20-29 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), usia 30-

39 tahun sebanyak 9 orang (30,0%), usia 40-49 tahun sebanyak 10 orang (33,3%).
Dengan ini menunjukkan bahwa sebagian besar 40-49 tahun.

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	6.7	6.7	6.7
	S1	24	80.0	80.0	86.7
	SMA	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang telah diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan PT Pegadaian Cabang Kota Parepare menunjukkan bahwa mayoritas responden lulusan D3 sebanyak 2 orang (6,7%), lalu untuk tingkat S1 sebanyak 24 orang (80,0%) dan untuk lulusan SMA sebanyak 4 orang (13,3%).

Tabulasi Data Kuesioner

No Responden	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	19-29	Laki-laki	SMA
2	19-29	Perempuan	S1
3	19-29	Laki-laki	S1
4	19-29	Laki-laki	S1
5	20-29	Laki-laki	S1
6	20-29	Laki-laki	S1
7	20-29	Laki-laki	S1
8	20-29	Laki-laki	SMA
9	20-29	Laki-laki	S1
10	20-29	Perempuan	S1
11	20-29	Laki-laki	S1
12	30-39	Laki-laki	SMA
13	30-39	Laki-laki	S1
14	30-39	Laki-laki	S1
15	30-39	Laki-laki	S1
16	30-39	Laki-laki	S1
17	30-39	Perempuan	S1
18	30-39	Laki-laki	S1
19	30-39	Laki-laki	D3
20	30-39	Laki-laki	S1

21	40-49	Laki-laki	S1
22	40-49	Perempuan	S1
23	40-49	Laki-laki	D3
24	40-49	Laki-laki	S1
25	40-49	Laki-laki	S1
26	40-49	Laki-laki	S1
27	40-49	Laki-laki	SMA
28	40-49	Laki-laki	S1
29	40-49	Laki-laki	S1
30	40-49	Laki-laki	S1

Hasil Pengujian Instrument

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini kuesioner diuji kepada 30 sampel ($n=30$, $df=17$) dengan tingkat signifikan 5%. dengan $r_{tabel} = 0,374$. Didapatkan nilai rhitung untuk seluruh pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Motivasi	1	0,918	0,374	Valid
	2	0,859	0,374	Valid
	3	0,909	0,374	Valid
	4	0,990	0,374	Valid
	5	0,967	0,374	Valid
Kemampuan Kerja	1	0,977	0,374	Valid
	2	0,968	0,374	Valid
	3	0,876	0,374	Valid
	4	0,896	0,374	Valid
	5	0,846	0,374	Valid
	6	0,797	0,374	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,934	0,374	Valid
	2	0,934	0,374	Valid
	3	0,883	0,374	Valid
	4	0,968	0,374	Valid
	5	0,977	0,374	Valid
	6	0,690	0,374	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,374).

Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Untuk mengukur uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Nilai koefisien α reliabel jika nilainya $> 0,50$. Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Realibilitas Kuesioner

Variabel	Item	Cronbach' Alpha	Nilai kritik	Ket
Motivasi (X1)	1	0,984	$> 0,50$	Reliabel
	2	0,985	$> 0,50$	Reliabel
	3	0,984	$> 0,50$	Reliabel
	4	0,983	$> 0,50$	Reliabel
	5	0,983	$> 0,50$	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	1	0,983	$> 0,50$	Reliabel
	2	0,983	$> 0,50$	Reliabel
	3	0,984	$> 0,50$	Reliabel
	4	0,984	$> 0,50$	Reliabel
	5	0,985	$> 0,50$	Reliabel
	6	0,986	$> 0,50$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,984	$> 0,50$	Reliabel
	2	0,984	$> 0,50$	Reliabel
	3	0,984	$> 0,50$	Reliabel
	4	0,983	$> 0,50$	Reliabel
	5	0,983	$> 0,50$	Reliabel
	6	0,987	$> 0,50$	Reliabel

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien α dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua item pertanyaan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tersebut memiliki nilai koefisien α lebih besar dari pada 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, di peroleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.660	.830	
	motivasi kerja	.139	.038	.354
	kemampuan kerja	.180	.024	.730

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dengan hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear yang terbentuk adalah:

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

$$Y = 3,660 + 0,139 X_1 + 0,180 X_2 + e$$

- Konstanta (a) = 3,660 Ini berarti jika semua variabel independent (motivasi dan kemampuan kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 3,660
- Motivasi (X_1) = 0,139 Nilai koefisien motivasi bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,139. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel motivasi dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,139
- Kemampuan kerja (X_2) = 0,180 Nilai koefisien kemampuan kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,180. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai kemampuan kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kemampuan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,180.

Uji Simultan (F)

Uji F ini digunakan untuk membuktikan ada pengaruh signifikan antara motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi $F_{hitung} > 0,05$
 - H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi $F_{hitung} < 0,05$.
- Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.013	2	39.006	41.321	.000 ^a
	Residual	25.487	27	.944		
	Total	103.500	29			

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik F dengan menggunakan analisis varian atau ANOVA dapat dilihat dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Kemampuan Kinerja (X_2) secara serentak (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (Motivasi, Dan Kemampuan Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel

terikat (Kinerja Karyawan) secara terpisah ataupun bersama-sama. Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_a diterima.

b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS versi 16 maka di dapat hasil uji t, yang hasilnya dirangkum pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.660	.830		4.411	.000
motivasi kerja	.139	.038	.354	3.642	.001
kemampuan kerja	.180	.024	.730	7.517	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai:

- 1) Motivasi(X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikan 0,001. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembeli dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,001 < 0,05$). Maka dengan demikian H_{a1} diterima. Adapun besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,139 atau 13,9%. Artinya motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 13,9%.
- 2) Kemampuan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikan 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembeli dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Maka dengan demikian H_{a2} diterima. Adapun besar pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,180 atau 18,0%. Artinya kemampuan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 18,0%.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Kota Parepare. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.8 diperoleh nilai t hitung 3,642 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Kota Parepare. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja

karyawan. Sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.8 diperoleh nilai t hitung sebesar 3,326 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Kota Parepare.
3. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji f pada tabel 4.7 diperoleh nilai f hitung sebesar 41,321 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,00$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Kota Parepare.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, variabel Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan, dikonfirmasi oleh F-test ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Secara individu, baik Motivasi Kerja maupun Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan melalui t-test. Kemampuan Kerja menonjol sebagai variabel dominan dengan kontribusi terbesar, mencapai 51,8% terhadap Kinerja Karyawan. Rekomendasi peningkatan Kinerja Karyawan melibatkan upaya pelatihan rutin untuk meningkatkan Kemampuan Kerja, sementara faktor lain yang tidak diteliti dapat menjadi fokus penelitian mendatang. Disarankan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel tambahan, seperti peluang, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam serta mengembangkan pengetahuan dalam bidang ini.

Daftar Pustaka

- [1]. Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118.
- [2]. Dinsar, A. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Motor Honda Pada PT. Daya Anugrah Mandiri Parepare*. Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(3), 102-108.
- [3]. Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). *Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 13(1), 82-90.
- [4]. Mukmin, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Parepare* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia).
- [5]. Masjkur, W. G., & Mahargiono, P. B. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 12.
- [6]. Nugraha, V. A., & Nadeak, B. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fikri Medika*.

- [7]. Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 10.
- [8]. Darmawan, A., & Aprilianingsih, S. D. S. (2022). *Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cebong Kayuindo*. *Jurnal Manajemen*, 16(2).
- [9]. Hartoko, G., & Suryadinata, M. Y. (2023). *Motivasi Kerja dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang*. 3.
- [10]. Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri*. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(2), 162–175. <https://doi.org/10.33753/Madani.V4i2.178>
- [11]. Silitonga, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Infineon Technologies Batam*. *Journal Of Management*, 01(02).
- [12]. Tannady, H., Lestari, N. C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). *Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Sekolah Dasar Di Dki Jakarta*. 6(4).