

Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi

Aditya Rachman*; Zulfina Adriani; Dwi Kurniawan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**E-mail korespondensi: Adityarachman@gmail.com*

Abstract

This study aims to: determine the description of workability, work motivation, and employee performance of PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Jambi branch. As well as to assess the effect of workability and work motivation of employees on the performance of employees of PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Jambi Branch. Based on the study results that 1) Description of the workability of PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Jambi branch with an average score of 106.5 is included in the very high category. The description of the average work motivation score of PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Jambi Branch, 92.2, is included in the high class. Definition of employee performance of PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Jambi Branch, with an average score of 99.1, is high. 2) Based on the results of multiple linear regression testing, the variables of workability and work motivation partially have a positive and significant effect on PT employees' performance. Nusantara Card Semesta (NCS) Jambi branch. Meanwhile, the variables of ability and work motivation also have a significant effect on PT employees' performance. Nusantara Card Semesta (NCS) Jambi branch.

Keywords: *Work ability, work motivation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui gambaran kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi. Serta untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Gambaran kemampuan kerja PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi dengan rata-rata skor sebesar 106,5 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Gambaran rata-rata skor motivasi kerja PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi yaitu sebesar 92,2 termasuk dalam kategori tinggi. Gambaran kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi dengan rata-rata skor sebesar 99,1 termasuk dalam kategori tinggi. 2) Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi. Sedangkan secara bersama-sama variabel kemampuan dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi.

Kata kunci: Kemampuan kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat mengakibatkan naiknya persaingan bisnis. Masing-masing perusahaan saling bersaing strategi dalam usaha menarik para konsumen. Persaingan tersebut tidak hanya persaingan bisnis dalam

bidang manufaktur/industri tetapi juga dalam bidang usaha pelayanan jasa. Salah satu bentuk usaha pelayanan jasa adalah jasa pengiriman, hal ini terbukti dengan banyaknya perusahaan jasa pengiriman yang didirikan oleh pihak swasta. Akibat dari perkembangan perusahaan jasa pengiriman yang semakin pesat ini, maka menimbulkan persaingan yang ketat pula. Sehingga menuntut adanya persaingan atas pelayanan jasa dan kepercayaan pelanggan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Sejalan dengan uraian di atas, Terkait tentang adanya perkembangan jasa ekspedisi di Indonesia yang semakin pesat, maka PT. Nusantara Card Semesta turut serta dalam mengembangkan bisnis di bidang jasa pengiriman. PT. Nusantara Card Semesta merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pengiriman domestik seperti pengiriman kartu kredit, surat tagihan, paket, dan dokumen lainnya dari antar perusahaan maupun dari perusahaan ke nasabahnya. PT. Nusantara Card Semesta juga sudah terpercaya bagi online shop di Indonesia seperti lazada maupun online shop kecil lainnya.

Kantor PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi yang menjadi kantor pusat di provinsi jambi juga berupaya meningkatkan kinerja organisasi, salah satu upaya peningkatan kinerja organisasi dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dari karyawannya. Tugas utama perusahaan jasa pengiriman PT. Nusantara Card Semesta yaitu memberikan layanan logistik, layanan keagenan pos (pengiriman dokumen), dan jasa transportasi (kurir, kargo). Dalam memberikan jasa pelayanan pengiriman, perusahaan ini memperoleh penghasilan dari pendapatan jasa kirim. Dimana pendapatan dari jasa tersebut didapat dari harga yang harus dibayar oleh pemakai jasa pengiriman itu sendiri. Laporan produktivitas terlihat barang yang masuk sangat banyak di setiap bulannya, dalam hal ini menunjukkan kepercayaan konsumen terhadap penyedia jasa pelayanan PT. NCS ini sangat baik. Data tersebut ialah laporan produktivitas selama triwulan pertama tahun 2020 dengan memiliki karyawan 25 orang. Menurut data tersebut setiap karyawan bisa membawa barang sekitar 700-1300 barang, dengan rentan waktu bekerja selama 26 hari per bulannya. Sukses atau tidak nya pengantaran barang tersebut bisa dilihat melalui data kategori total keberhasilan, yang dimana menunjukan sekitar 82% - 85% barang berhasil di antarkan atau berhasil dikirim ke pihak penerima. Adapun kegagalan pengiriman barang perbulannya bisa dilihat dengan barang yang di Return atau dikembalikan, menurut data tersebut sekitar 10% - 15% barang yang gagal dikirim ke penerima dan harus di kembalikan kepada pihak pengirim. Kegagalan dalam pengiriman barang dikarenakan oleh beberapa faktor seperti alamat yang tidak lengkap, nomor kontak penerima yang tidak aktif, alamat yang salah.

Survei awal dengan membagikan kuesioner pada karyawan Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi. Terhadap 10 karyawan. Didapat hasil rata rata 66% menyatakan setuju, sedangkan 34% menyatakan tidak setuju. Dapat dikatakan

kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi cukup optimal. Survei awal pada 10 karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi didapatkan hasil bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 67,5% sedangkan tidak setuju 32,5%. Dengan demikian diduga kemampuan karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi cukup baik, namun tetap menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk para responden yang menjawab tidak setuju yang menjadi permasalahan kemampuan kerja mereka. Dalam hal ini masih ada karyawan yang kurang memahami pekerjaan mereka sendiri serta masih kurang peduli terhadap kerjanya dan juga karyawan masih kurang dalam pengalaman, sehingga masih sering kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan. Survey sebelumnya pada 10 karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi didapatkan hasil bahwa responden yang menjawab setuju rata-rata sebanyak 70% sedangkan tidak setuju 30%. Dengan demikian diduga motivasi kerja pada PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi Cukup optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut di Kantor PT. Nusantara Card Semesta (NCS) dengan judul **“Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. nusantara card semesta (NCS) Cabang Jambi”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Menurut Wilson Bangun, (2012) menyatakan bahwa Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Hasibuan, (2007) dalam Putri, (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat 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. Menurut Wahyuningsih, (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti Kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Wilson Bangun, (2012) menjelaskan bahwa terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratab tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Kinerja memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karna memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Kinerja karyawan dapat dinilai kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kemampuan kerja

Kemampuan berarti sebuah sifat yang dimiliki oleh seorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun keterampilan yang dapat dipelajari untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai Misransyah (2018). Robbins dan Judge, (2008) dalam Misransyah, (2018) menjelaskan bahwa kemampuan *ability* merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan Kerja adalah perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang menunjukkan potensinya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Tanjung, 2019). Robbin dan Judge, (2008) dalam Misransyah, (2018) membedakan kemampuan menjadi dua kelompok, yaitu :

Kemampuan Intelektual

Merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

Kemampuan fisik

Merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Jadi, kemampuan pada hakikatnya ialah keterampilan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.

Motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014). Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh manusia untuk memenuhi keinginan sehingga melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (Suhartini, 2018). Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Bambang Sumantri, (2017). Indikator untuk mengukur motivasi menurut Syahyuti, (2010) dalam Novitasari, (2017):

Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.

Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat

dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

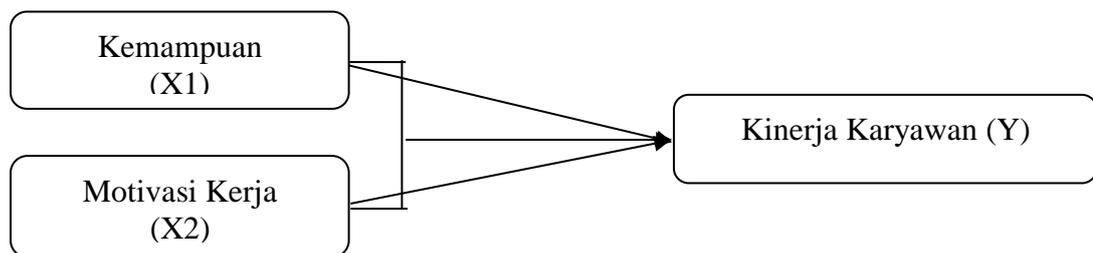
Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan motivasi yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Motivasi antar karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang jambi
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi
- H3 : Terdapat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE

Rancangan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini membatasi ruang lingkup objek penelitian kepada salah satu perusahaan jasa yaitu PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi. Penelitian ini disusun untuk menguji hipotesis yang menggambarkan pola pengaruh antara kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research*, yaitu tipe penelitian yang berusaha untuk mencari ide-ide atau pengaruh antara dua buah variabel. dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel

motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. pengaruh antar variabel didasarkan pada landasan teori. Dalam hal ini untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena yang ada dan mencari keterangan yang lebih aktual dan sistematis. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survey, buku-buku atau literatur dan laporan yang dipublikasikan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Jenis dan sumber data

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi dengan data yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dikaji. Sebagaimana pendapat (Husein Umar, 2004) bahwa data primer ialah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan peneliti. Dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang merupakan data pelengkap atau penunjang yang relevan dengan kajian penelitian baik yang diperoleh dari sumber internal maupun eksternal.

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang dinyatakan sebagai populasi adalah semua sumber daya manusia yang ada di PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi yang berjumlah 25 orang karyawan dan sebagai sampel ialah para karyawan di PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi yang berjumlah 25 orang.

Metode analisis data

Metode analisis deskriptif ialah analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat peroleh nilai skor variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Teknik analisis yang digunakan adalah rata-rata, median, modus, standar deviasi dan rentang skala. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kemampuan dan kinerja pegawai, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien

X₁ : Kemampuan

X₂ : Motivasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F

Dari Tabel 1 menunjukkan perhitungan bahwa ada pengaruh variabel bebas kemampuan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama dilihat dari signifikannya atau p-valuenya dibawah dari 0,05. Terlihat bahwa dari uji simultan atau p-valuenya sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya kemampuan kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapatan Dito (2014) Kemampuan seseorang dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan bermasyarakat. Motivasi merupakan kekuatan yang ada didalam diri seseorang sebagai bagian dari upaya yang berkemampuan mendorong dan menimbulkan, serta mengarahkan kepada perilaku kearah tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini kemampuan kerja dan motivasi kerja berperan penting untuk dapat meningkatkan kinerja.

Tabel 1 ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546,961	2	273,480	25,408	,000 ^a
	Residual	236,799	22	10,764		
	Total	783,760	24			

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: *Data diolah, 2019*

Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nurhaedah, Mardjuni, dan Saleh (2018) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Uji statistik T (Uji parsial)

Hasil pengujian uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2 Coefficients

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	14,252	7,957		1,791	,087
	Kemampuan	,993	,225	,533	4,417	,000
	Motivasi kerja	,543	,124	,527	4,369	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: *Data diolah, 2019*

Hasil perhitungan uji t pada variabel kemampuan kerja (X1) didapat nilai t hitung sebesar 4,417 dan t tabel sebesar 1,661 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana nilai P-value kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh variabel bebas kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Harry, (2014) Kemampuan sebagai kapasitas / sifat individu yang dibawa sejak lahir atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan, Kemampuan merupakan pengetahuan seseorang dan keterampilannya menerapkan pengetahuannya. Dalam hal ini kemampuan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja seseorang, apabila kemampuan kerja baik maka akan semakin baik pula kerjanya. Dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta sesuai dengan tanggungjawab

yang diberikan maka pegawai akan dapat melakukan kan kerja nya dengan baik dan akan berdampak positif bagi organisasi. Selain itu hal ini didukung dengan penelitian Suhartini (2014) mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi

Hasil perhitungan uji t pada variabel motivasi kerja (X2) didapat nilai t hitung sebesar 4,369 dan t tabel sebesar 1,661 serta nilai signifikasi sebesar 0,000 yang dimana nilai P-value kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh variabel bebas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara, (2005). Menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Selain itu hal ini didukung dengan penelitian Suhartini (2014) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,698, dari nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (kemampuan dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) di PT NCS Jambi sebesar 0,698 atau 68,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 30,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,670	3,28079

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

Sumber: Data diolah, 2019

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi, maka ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Gambaran kemampuan kerja PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi dengan rata-rata skor sebesar 106,5 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Gambaran rata-rata skor motivasi kerja PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi yaitu sebesar 92,2 termasuk dalam kategori tinggi. Gambaran kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi dengan rata-rata skor sebesar 99,1 termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda bahwa variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi. Sedangkan secara bersama-sama variabel kemampuan dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian terlihat bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil ini diharapkan kepada PT. Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi untuk mempertahankan dan meningkatkan dari kemampuan kerja dan motivasi karyawannya agar kinerja karyawan nantinya akan meningkat juga

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda. Selain itu, sebaiknya penelitian menggunakan responden yang lebih banyak agar mewakili seluruh populasi dari penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 199-207.
- Kurniawan, H. F., Marzolina, M., & Ibrahim, R. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap karyawan pada PT. Toba Makmur Perkasadi Pekanbaru Doctoral dissertation, Riau University: Riau
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mudjiran, M., & Hidayati, S. N. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 57-64.
- Novitasari, D. (2018). : Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta, Doctoral Dissertation, IAIN Salatiga
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(1), 11-21.
- Puspita, S. P. J. (2014). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1).
- Saputra, R. W., Asmawatiy, C., & Akos, M. (2018). Pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi dengan motivasi kerja pegawai dinas perhubungan kota banjarmasin. *Administraus*, 2(2), 175-244.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian manajemen*, Alfabeta: Bandung.
- Suhartini, S. (2018). *Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi*. *Sains Manajemen*, 4(2).
- Suyadi, P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.

- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Wahyuningsih, S. (2015). Analisa pengaruh motivasi kerja, komitmen, dan kemampuan kerja terhadap kinerja guru SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Fokus Ekonomi: *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).
- Wahyutomo, D. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan bank mandiri mikro banking distrik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*, Cetakan keempat. Jakarta :PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.



© 2020 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)