

## Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kai Logistik

Ade Akhmad Rizki

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

**Abstract :** *Human resources are potential or assets that are material capital. Ini organizations and problem that can be realized into real potential physically and non-physically. The scope of this research is the Effect of Ability and Work Motivation on Employee Performance at PT KAI Logistik. The purpose of this study is to determine the effect of Ability and Work Motivation on Employee Performance at PT KAI Logistik. the method used is multiple linear regression using questionnaire data distributed to 35 respondents at PT KAI Logistik. The results showed that ability has a partial effect on employee performance with  $t_{count} (15.261) > (1.69389) t_{(table)}$  while the sig value  $(0.00) < (0.050)$  work motivation variable has a partial effect on employee performance with a  $t_{count}$  value  $(7.901) > (1.6389) t_{(table)}$  and when viewed from the sig value  $(0.00) < (0.05)$  Work Ability and Motivation affect employee performance simultaneously with an  $f_{count}$  value of  $(154.831) > (3.29)$ . Work ability and motivation have a partial and simultaneous effect on employee performance at PT KAI Logistik.*

**Keywords :** *Ability, Work Motivation, Employee Performance*

**Abstrak :** Sumber Daya Manusia adalah potensi ataupun aset yang bersifat modal material. Dalam organisasi maupun permasalahan yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik. Maka dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI Logistik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI Logistik . metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan data angket yang disebarakan kepada 35 responden di PT. KAI Logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} (15.261) > (1.69389) t_{(tabel)}$  sedangkan dilihat nilai sig  $(0.00) < (0.050)$  variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (7.901) > (1.6389) t_{(tabel)}$  dan jika dilihat dari nilai sig  $(0.00) < (0.05)$  Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $(154.831) > (3.29)$ . Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh parsial dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. KAI Logistik.

**Kata kunci:** Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan Kemampuan yang dimilikinya karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan dapat berupa skil yang perlu di tingkatkan, karena skil adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik.fokus namun dinamis yang membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu yang tersebut. seperti perlunya mental positif,waktu untuk itulah kemampuan diperlukan karena dengan kemampuan karyawan untuk tujuan perusahaan di capai.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting bagi karyawan dalam sebuah lembaga. Arti dari motivasi yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan menjalankan tugas setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Motivasi yang rendah atau kurang baik akan merugikan perusahaan, karena motivasi

kerja yang rendah pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat . oleh karna itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai atau karyawan. Motivasi kerja sebuah dorongan pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan intensitas usaha kerja pada karyawan seperti kedisiplinan terhadap waktu dan pemanfaatan waktu yang maksimal, kualitas karyawan dalam melakukan evaluasi kegagalan dalam kinerja sebelumnya dan inovasi terus menerus dan mencoba dengan kerja keras yang gigih.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah perusahaan memiliki kemampuan dan motivasi yang sesuai dengan pekerjaan serta memiliki kemampuan yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang dari tingkat sasaran yang dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja diartikan sebagai seperangkat hasil yang telah dicapai dan meningkatkan pada pencapaian pada pelaksanaan tugas yang diminta . Pengertian kinerja gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam memjudukan tujuan organisasi, tujuan visi dan misi organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Deskripsi Konseptual**

Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti sanggup sedangkan kemampuan adalah kesanggupan atau kekuatan. Menurut Robbins dalam (Arianty, 2018) kemampuan adalah Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang semakin tinggi kemampuan seseorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya .

### **Jenis Jenis Kemampuan**

Kemampuan karyawan dalam organisasi atau perusahaan perlu diperhatikan untuk mencapai keberhasilan kinerja organisasi atau perusahaan. Kemampuan terbagi menjadi 3 (tiga) antara lain kemampuan intelektual kemampuan emosional dan kemampuan spiritual Menurut Agustinus dalam (Sembiring et al., 2021) pendapat alin mengatakan bahwa 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi)

3. Conceptual Skill (Kemampuan konseptual)

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan berasal dari kata latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak atau menggerakkan. Motivasi merupakan salah satu hal mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau keutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri., sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam aktivitas dan pekerjaannya. Ray William dalam (Duha, n.d.2020) , mendefinisikan motivasi kerja sebagai kecenderungan untuk berperilaku dengan cara bertujuan untuk mencapai kebutuhan yang spesifik dan yang tidak terpenuhi, dan memiliki keinginan untuk mencapainya, dan motivasi sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pengorganisasian pribadi (Burton, 2012). Berfikir untuk meningkatkan kebutuhan termasuk dalam Motivasi menurut Brown Motivasi sebagai pemikiran yang berfungsi sebagai penggerak yang terdiri dari emosi dan kebutuhan; hal ini yang menyebabkan perilaku manusia (Bruton,2012)

### **Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Uno dalam (Can & Yasri, 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi internal. Motivasi kerja karyawan memiliki dua dimensi yaitu :

1. Dimensi dorongan internal
2. Dimensi Dorongan Eksternal

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok di dalam organisasi maupun perusahaan. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya meningkatkan tujuan organisasi maupun perusahaan bersangkutan secara legal, tidaknya melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika . hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya seseuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja adalah tingkatan prestasi seseorang ataupun karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.yang dapat meningkatkan produktivitas menurut Mangkunegara dalam (Lawu et al., 2019) kinerja Karyawan merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja

yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Yaitu untuk mengetahui pengaruh antar tiga variabel variabel bebas dan satu variabel terkait, variabel terikat adalah variabel kinerja karyawan (Y), dan variabel bebas adalah variabel Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2). Seluruh variabel bebas (X) adalah variabel laten atau variabel yang tidak bisa di ukur secara lansung demikian juga variabel terikat (Y). variabel – variabel akanndi tentukan pengukuranya menggunakan skala.

### Populasi dan Sample Penelitian

Dalam sebuah penelitian populasi mengacu pada seluruh kelompok, objek, atau kejadian yang memiliki karakteristik atau sifat yang sama dan menjadi fokus utama dalam hal penelitian. Namun sering terjadi kesulitan atau tidak mungkin untuk mengumpulkan data daro seluruh populasi, peneliti sering kali menggunakan sampel. Sampel merupakan sebuah bagian kecil dari seluruh populasi yang dipilih secara represeantif yang mencerminkan secara akurat karakteristik yang ada dalam populasi.

## HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

#### One Sample Kolmogorov- Smirnov

		Residual
N		35
Normal Parameters	Mean	42.4857
	Std.Deviation	1.08463
	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-0.57
Test Statistic		.114
Asymp.sig.(2-tailed)		200

Sumber : data diolah oleh spss,2023

Berdasarkan tabel Di atas, diketahui bahwa nilai signifikan  $.200 > 0.05$  maka dapat disimpulkan ke tiga variabel berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multi kolinearitas untuk melihat adanya atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada kolerasi yang tinggi anantara varibel variabel bebas nya.maka hubungan antara variabel variabel bebas terhada variabel terkait menjadi terganggu.

**Tabel**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coeffesients**

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	t	Sig	Collinear Statistic	
	B	Std.Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	18.764	1.404		13.367	.000		
Kemampuan	.366	0.24	.827	15.261	.000	.997	1.003
Motivasi Kerja	.186	0.24	.428	7.901	.000	.997	1.003

*Sumber : data diolah oleh spss,2023*

Berdasarkan pada table diatas diketahui nilai tolerance variabel Kemampuan dan Motivasi Kerja sebesar .997. dan nilai VIF pada variabel kemampuan dan motivasi kerja sebesar  $1.013 < 10.00$ . dapat kita simpulkan dari variabel kemampuan dan motivasi kerja tidak terjadi multikoliearitas.

### Uji Heterodasitas

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	1.761	.705		2.498	.018
Kemampuan	-015	.012	-202	-1.215	.233
Motivasi Kerja	-020	.012	-276	-1.662	.106

*Sumber : data diolah oleh spss,2023*

Berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan uji gleser nilai sig pada variabel kemampuan sebesar .233 dan variabel motivasi kerja sebesar .106. variabel kemampuan dan motivasi kerja jika nilai sig nya  $> 0.05$  maka kita dapat simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam kedua variabel.

### Uji Auto Kolerasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara variabel bebas dan variabel terkait. Penyimpangan autokolerasi dalam penelitian diuji dengan durbin watson (DW-test).

### Hasil Uji Autokorelasi

#### Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Drubin – Watson
	.952 <sup>a</sup>	.906	.900	.35866	2.040

a. Predictors : (Constant), Kemampuan, Motiasi Keja

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah oleh spss,2023

Pada tabel di atas menggambarkan nilai hasil perhitungan Durbin Watsons sebesar 2.040 Kemudian nilai du sebesar 1.5770 dan dL sebesar 1.3212 pada a sig 5% dengan n-k (35-2). Nilai Durbin Watson berada dalam sedang  $DU < 4-DU$  atau  $1.5770 < 2.040 <$  hal ini menyatakan bahwa model yang digunakan ada tidak gejala auto kolerasi.

### Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam penelitian ini pengaruh kemampuan da motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel di bawah ini .

#### Coefficien

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	.18.764	1.404		13.367	.000
Kemampuan	.366	.024	.827	15.261	.000
Motivasi Kerja	.186	.024	.428	7.901	.000

Sumber : data diolah oleh spss,2023

Berdasarkan hasil tabel di atas pengujian dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ada pengaruh antara variabel kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

### 1 Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial terhadap variabel terkaitnya, apakah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terkait atau tidak.

#### Hasil Uji t (Uji Parsial)

##### *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.764	.1.404		13.367	.000
Kemampuan	.366	0.24	.827	15.261	.000
Motivasi Kerja	.186	0.24	.428	7.901	.000

Sumber : data diolah oleh spss, 2023

Berdasarkan hasil tabel .Di atas dapat dijelaskan pengaruh secara parsial dibawah ini:

#### 1. Variabel Kemampuan

Pada tabel Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kemampuan ( $x_1$ ) sebesar 15.261 dan tingkat signifikansi nya sebesar 0,005 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $=0,05, df = n-k (35-2-1)$  pada df numerator 2 df deminator sebesar 32 sebesar 1.69389 karena nilai  $t_{hitung} (15.261) > t_{tabel} (1.69389)$  dan signifikansi sebesar  $0.00 < 0.05$ . maka keputusannya adalah  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Logistik.

$H_0 : b_1 = 0$  artinya bahwa tidak ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Logistik.

$H_1 : b_1 > 0$  artinya tidak ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT KAI Logistik

#### 2. Variabel Motivasi Kerja

Pada Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 7.901 dan tingkat signifikan sebesar 0.00 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $=0,05, df = n-k-1(35-2-1= 32)$  pada df numerator 2, df deminator 32 sebesar 1.69389 karena nilai  $t_{hitung} (7.901) > t_{tabel} (1.69389)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.00 < 0.05$ , maka pengambilan keputusan adalah  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Logistik

$H_0 : b_2 : 0$  artinya bahwa tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Logistik.

$H_2 : b_2 : 0$  artinya ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI Logistik

### Uji F

Uji F digunakan menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terkait. Uji F ini sering disebut dengan uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidaknya dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

### Hasil Uji F ( Uji Simultan)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	39.834	2	19.917	154.831	0.00 <sup>b</sup>
Residual	4.116	32	.129		
Total	43.950	34			

a. Predictors : (constant), Kemampuan , Motivasi Kerja

b. Dependent: Variabel . Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah oleh spss,2023

Dari tabel 48 di atas menghasilkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 154.831 > Nilai  $f_{tabel}$  Sebesar 3.29 pada  $df = n-k-1$  (35-2-1 =32) pada  $df$  numerator 2 $df$  deminator 32. Artinya bahwa semua variabel bebas ( Kemampuan dan motivasi kerja) secara bersama sama mempengaruhi variabel terkait (Kinerja Karyawan).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak ( tidak ada pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Logistik

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak ( adanya pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Logistik

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat presentase nilai Y sebagai variabel terkait yang dapat dijelaskan oleh garsi regresi melalui Nilai X sebagai variabel bebas.



## Hasil Uji Determinasi

### Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.952 <sup>a</sup>	.906	.900	.35866

Sumber : data diolah oleh spss,2023

Berdasarkan dari hasil tabel diatas pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.906 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 90.6% keragaman variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (kemampuan dan motivasi kerja) sedangkan sisanya 9.4% di pengaruhi variabel diluar model.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang sudah diperoleh dari  $X_1$  terhadap Y di ketahui nilai sign  $0.00 <$  dari  $0.05$  dan nilai  $T_{hitung} 15.261 > 1.69389$  hal ini dapat disimpulkan Variabel Kemampuan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT KAI Logistik.

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik. sebaliknya jika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dalam bekerja tidak dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik. penelitian ini sejalan dengan (Junadi & Qamaruddin, 2022) yang beranggapan bahwa Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam (Oktaviyani et al., 2020) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang sudah diperoleh dari  $X_2$  terhadap Y di ketahui nilai sign  $0.00 <$  dari  $0.05$  dan nilai  $T_{hitung} 13.169 > 1.69389$  hal ini dapat disimpulkan Variabel Motivasi Kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT KAI Logistik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan apabila mempunyai dan diberikan motivasi kerja dalam bekerja dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik. dan mendapatkan apa yang karyawan yang butuhkan dan dinginkan sebaliknya jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi kerja dalam bekerja tidak dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik untuk perusahaan maupun buat dirinya sendiri. Penelitian ini sejalan dengan (D. S. Sitorus &

Soesatyo, 2018) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam (Fauzi, 2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang sudah diperoleh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  diketahui  $0.00 < 0.05$  dan nilai  $f$  hitung  $15.931 > F$  tabel  $(3.29)$  hal ini berarti variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  diterima.

Kemampuan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja dalam bekerja dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik. sebaliknya jika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dan motivasi kerja dalam bekerja tidak dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik. penelitian ini sejalan dengan (Wuwungan et al., 2020) menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam (Suddin et al., 2022) menyatakan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **Implikasi Penelitian**

Tertujunya hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT KAI logistik. Berdasarkan hal tersebut yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini diantaranya :

##### 1. Upaya meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kemampuan

Dengan diterimanya hipotesis pertama kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait upaya peningkatan kemampuan dalam kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah (1). Kemampuan deduktif. (2) Kemampuan kognitif (3) Kemampuan emosional (4). Kemampuan fisik.

##### 2. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Dengan diterimanya hipotesis kedua Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait upaya peningkatan kemampuan dalam kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya (1). Motivasi dorongan Eksternal (2). Motivasi dorongan Internal.

##### 3. Upaya meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Kemampuan dan Motivasi Kerja

Dengan diterimanya hipotesis ketiga kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait upaya peningkatan kinerja karyawan dalam Kemampuan dan Motivasi Kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan (1). Kualitas (2). Kualitas Kerja (3). Waktu Kerja (4). Kerja sama dengan orang lain.

### **Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung, penulis dalam proses penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar penulis yang akan datang untuk lebih diperhatikan dalam menyempurnakan penelitiannya. Karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain :

1. Adanya penolakan judul awal dikarenakan judul penelitian terlalu internal
2. terhambat surat izin riset yang belum selesai akibatnya pengambilan data menjadi terhambat.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT KAI Logistik. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka variabel kemampuan memiliki  $T_{hitung}$  sebesar 15.261, dan nilai Signifikan 0,00, maka dapat disimpulkan Kemampuan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. KAI Logistik. Kemampuan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan apabila mempunyai kemampuan dalam bekerja dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka variabel motivasi kerja memiliki nilai  $T_{hitung}$  sebesar 7.901 dan pada nilai Signifikansi memiliki nilai 0.00 maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Logistik. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan apabila mempunyai dan diberikan motivasi kerja dalam bekerja dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik

3. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka variabel Kemampuan dan Motivasi memiliki nilai  $f_{hitung}$  sebesar 154.831 dan  $f_{tabel}$  sebesar 3.29 maka dapat disimpulkan Variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Logistik. Kemampuan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja dalam bekerja dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik.

### **Saran**

Bersarkan hasil penelitian. Pembahasa dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya seluruh karyawan Pada PT. KAI Logistik agar meningkatkan kemampuan dan bisa mempertahankan Dimensi Dimensi dari variabel kemampuan yang ada sekarang dan diharapkan dimasa datang lebih meningkatkan lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hendaknya PT. KAI Logistik untuk selalu memperhatikan setiap karyawan di dalam instansi agar setiap karyawan didalamnya memiliki motivasi kerja yang dapat mempertahankan Dimensi Dimensi dari variabel motivasi kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.
3. Hendaknya para peneliti selanjutnya, Jika minat untuk melanjutkan penelitian ini sebaiknya meneliti faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode analisis yang berbeda dan sampel yang lebih banyak atau dengan menambahkan lebih banyak variabel variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arianty, N. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kinerja*.
- Can, A., & Yasri. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Duha, T. (n.d.). *Motivasi untuk kerja*. CV Budiman.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 10(01), 68–95.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

- Sitorus, D. S., & Soesatyo, Y. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p45-52>
- Suddin, C. L., Razak, M., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup .... *Jurnal Magister Manajemen ...*, 11(1), 199–204. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2478>
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84.