



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRANTAS ABIPRAYA

Bustari*¹, Burhanuddin², Santika³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin: Jl. Sam Ratulangi No. 51 Kab. Tolitoli,
Sulawesi Tengah

e-mail: *bustari@gmail.com, ² burhanuddindjarwal@gmail.com,
³ santikayusuf45@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yaitu observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, teknik sampel adalah sampel bersyarat atau *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan variabel kemampuan kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel, dengan model regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 31,343 + 0,567 + 0,145$, sehingga diperoleh uji F variabel kemampuan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t nilai signifikan variabel kemampuan kerja $0,034 < 0,05$ variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel semangat kerja mempunyai nilai signifikan $0,404 > 0,05$ variabel semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil uji koefisien determinasi (R^2) variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel kemampuan kerja dan semangat kerja sebesar 13,7%.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of work ability and morale on employee performance. Data collection methods are observation, documentation and questionnaires. The population in this study were 35 people, the sample technique was conditional sampling or purposive sampling. The analytical method used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination.

Based on the results of the study, it can be concluded that the variables of work ability, morale and employee performance are valid and reliable, with multiple linear regression models as follows: $Y = 31.343 + 0.567 + 0.145$, in order to obtain the F test of the variables of work ability and work spirit jointly affect significant to employee performance. Based on the t test, the significant value of the work ability variable is $0.034 < 0.05$, the work ability variable has an effect on employee performance. While the work spirit variable has a significant value of $0.404 > 0.05$, the work spirit variable has no effect on employee performance. However, the results of the coefficient of determination (R^2) of the employee performance variable are influenced by the work ability and work spirit variable by 13.7%.

Keywords: Work Ability, Work Spirit and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kemampuan kerja para karyawan.

Selain kemampuan kerja, faktor lain yang menjadi kendala, adalah semangat kerja, karyawan menunjukkan sejauh mana antusias karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam instansi tempat dimana mereka bekerja.

Pentingnya masalah kemampuan kerja dan semangat kerja, maka penelitian ini difokuskan pada perusahaan PT. Brantas Abipraya yakni Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang konstruksi terutama bendungan dan konstruksi air lainnya. Perusahaan yang telah bekerja sama dengan pemerintah daerah Kabupaten Tolitoli.

Fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa kemampuan kerja karyawan di PT. Brantas Abipraya sebagian tidak menyelesaikan tugas setiap harinya, pada akhirnya tugas karyawan disana menumpuk ini mungkin dikarenakan tugas yang diberikan tidak mampu untuk diselesaikan. Semangat kerja karyawan menurun karena adanya keterlambatan kerja, banyak ijin, serta kerja seandainya sehingga memberikan dampak pada komunikasi yang kurang dan menjadikan pekerjaan kurang maksimal, sedangkan masalah lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman. Serta penurunan kinerja karyawan dikarenakan kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama sehingga melewati masa kontrak pengerjaan irigasi.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Brantas Abipraya?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya?
3. Apakah kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya?

Sehingga tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya.

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2006:46) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Judge (2008:57) kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri dari dua faktor yaitu faktor intelektual dan kemampuan fisik. Schumacher dan Sinamo (2002:23) membagi tiga komponen penting dalam kemampuan diri manusia yaitu keterampilannya, kemampuannya, dan etos kerjanya.

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini kemampuan kerja adalah sebagai berikut: Robins (2012:260), meliputi :

1. Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
3. Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Panggebean (2002:16), proses penilaian kemampuan ini ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan.

Semangat Kerja

Neely (2015:69) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi Sopiah (2015:56) mengemukakan aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi yaitu disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, dan semangat berkelompok.

Alma (2013:68) mengatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat dan kegairahan kerja. Pertama, faktor hygiene meliputi kebijaksanaan perusahaan, administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status dan keamanan. Kedua, faktor motivator yaitu prestasi, penghargaan, tantangan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor-faktor ini akan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan.

Nitisemito (2014:433) mengemukakan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai, serta harga diri perlu mendapatkan perhatian.

Tohardi (2012:431) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

- a. Kebanggaan atau kecintaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- b. Hasrat yang tinggi untuk maju.
- c. Perasaan telah diperlakukan dengan baik.
- d. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
- e. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Moekijat (2003:136) menyatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah kegembiraan, kerja sama, kebanggaan, ketaatan dan kesetiaan.

Kinerja Karyawan

Timpe (2014:56) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerjakaryawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

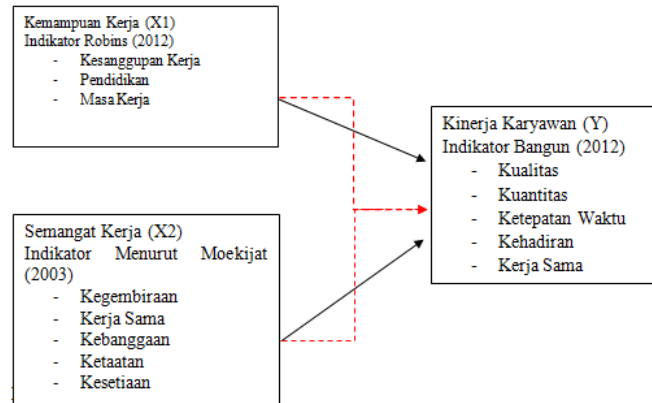
Sutrisno (2013:152) menjelaskan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kompetensi, Inisiatif, Kecekatan Mental, Skema Pengembangan Karir, Loyalitas karyawan, Disiplin Kerja, Penghargaan, Semangat Kerja dan Pelatihan.

Penilaian kinerja karyawan menurut, Mangkunegara (2016:12) adalah “Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya”.

Handoko (2013:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu (*Rating scales, Checklist, Critical review methodm, Performance test and observationm, dan Comparative evaluation approach*)
2. *Future oriented appraisal method (Self appraisal, Management by objectives, Psychological appraisal dan Assessment center).*

KERANGKA PIKIR



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Pengaruh Secara Simultan - - - - ->
 Pengaruh Secara Parsial - - - - ->

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini diduga berpengaruh sebagai berikut:

- H1= Diduga bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya.
- H2= Diduga bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya.
- H3= Diduga bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pemilihan lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Brantas Abipraya yang terletak di Desa Sibeja Kecamatan Lampasio Kabupaten Tolitoli.

Populasi yang diambil dari karyawan PT.Brantas Abipraya yaitu berjumlah 98 orang.35 orang tenaga tetap dan 63 tenaga kontrak. Kriteria yang digunakan dalam peneliti ini yaitu laki-laki dan perempuan.Jumlah sampel yang diambil dari PT.Brantas Abipraya adalah berjumlah 35 responden.

Jenis data yang dipergunakan mendukung analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, dokumentasi, kemudian melalui kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan Analisis Skala Likert, melalui Uji Instrumen penelitian (Uji validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikoleniritas, Uji Heterokedastisitas

dan Uji Resgresi Linier Berganda), dan terakhir yaitu Uji Hipotesis (Uji Signifikansi Pengaruh Parsial/Uji t dan Uji Signifikansi Pengaruh Simultan/Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Skala Likert

Berikut tabel analisis skala likert:

Tabel 3.1.

Analisis Skala Likert

Alternatif pilihan kuesioner berdasarkan skor / bobot skala like:

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan (item) Positif
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap variabel Iklim Kerja (X1) dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Hitung	Nilai Rtabel	Kesimpulan
Kemampuan Kerja (X ₁)	1	0,648	0,334	Valid
	2	0,473		
	3	0,476		
	4	0,699		
	5	0,511		
	6	0,692		
	7	0,687		
Semangat Kerja (X ₂)	1	0,568		Valid
	2	0,533		
	3	0,485		
	4	0,516		
	5	0,534		
	6	0,565		
	7	0,599		
	8	0,469		
	9	0,565		
	10	0,517		
	11	0,512		
	12	0,463		
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,455	Valid	
	2	0,487		
	3	0,506		
	4	0,433		
	5	0,542		
	6	0,441		
	7	0,416		
	8	0,455		
	9	0,561		
	10	0,471		
	11	0,495		
	12	0,452		
	13	0,432		

Sumber: data primer yang diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui Nilai r tabel (Tabel R) untuk responden (35) adalah 0,334, jika nilai r hitung (nilai yang ditunjukkan oleh Pearson Correlation) > lebih besar dari nilai r tabel 0,334 maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan instrument valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Hasil
Kemampuan Kerja (X ₁)	7	0,699	Reliabel
Semangat Kerja (X ₂)	12	0,742	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	13	0,690	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel karena cronbach alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

1. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95257758
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,069
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data primer yang diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11 Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,343	9,574		3,274	,003		
	Kemampuan Kerja	,567	,256	,369	2,209	,034	,909	1,101
	Semangat Kerja	,145	,171	,141	,846	,404	,909	1,101

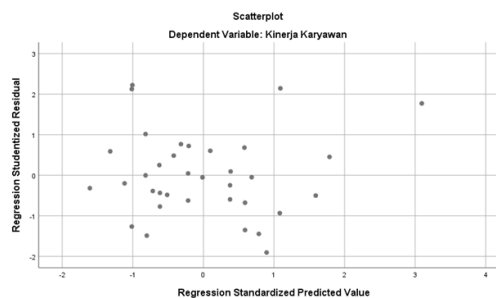
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel kemampuan kerja dan semangat kerja adalah 0,909 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF 1,101 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot



Sumber : data primer yang diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil gambar 4.2 grafik scatterplot diatas, Berdasarkan gambar scattrplot di atas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik hitam berada di atas dan di bawah sumbu 0, maka dapat disimpulkan pada data penelitian tidak terjadi gejala hetekedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini tabel hasil Uji t:

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,343	9,574		3,274	,003		
	Kemampuan Kerja (X ₁)	,567	,256	,369	2,209	,034	,909	1,101
	Semangat Kerja (X ₂)	,145	,171	,141	,846	,404	,909	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : data primer yang diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Nilai t hitung variable Kemampuan kerja (t hitung) 2,209 > lebih besar dari t tabel 2,045. Artinya bahwa secara parsial Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung variable semangat kerja (t hitung) 0,846 < lebih kecil dari t tabel 2,045. Artinya bahwa secara parsial Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berikut ini tabel hasil Uji F:

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,569	2	34,285	3,701	,036 ^b
	Residual	296,402	32	9,263		
	Total	364,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber : data primer yang diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh Nilai F hitung 3,701 > lebih besar dari 3,29. Artinya bahwa secara simultan variable kemampuan kerja dan semangat berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 hasil uji regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,343	9,574		3,274	,003		
	Kemampuan Kerja (X ₁)	,567	,256	,369	2,209	,034	,909	1,101
	Semangat Kerja (X ₂)	,145	,171	,141	,846	,404	,909	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.14 diatas, dengan bantuan program SPSS versi 25 dapat disajikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 31,343 + 0,567X_1 + 0,145X_2 + e$$

Interprestasi dari persamaan ini adalah:

- a. Konstanta (a) sebesar 31,343, artinya jika kemampuan kerja dan semangat kerja nilainya 0, kinerja karyawan sebesar 31,343.
- b. Variabel kemampuan kerja (X₁), koefisien regresi sebesar 0,567 artinya setiap penambahan variabel kemampuan kerja sebesar 1 satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,567.

- c. Variabel semangat kerja (X2) koefisien regresi sebesar 0,145 artinya setiap penambahan variabel semangat kerja sebesar 1 satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,145

Analisis Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan tabel analisis koefisien determinasi:

Tabel 4.15 hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.188	.137	3,04345

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X₂), Kemampuan Kerja (X₁)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data primer yang diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil tabel 4.15 diatas besarnya nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,137. Artinya bahwa besar sumbangsi pengaruh variabel kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah 13,7% sementara sisanya dipengaruhi variabel lain diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

Dari berbagai pengujian tersebut, jawaban dapat diterapkan pada masing-masing rumusan masalah, serta hipotesis penelitian yang telah dibuat sebelumnya dapat diterapkan ialah :

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya, menghasilkan thitung untuk variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 2,209 > 2,045 dengan nilai signifikan sebesar 0,034 < 0,05 maka dapat diartikan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abipraya, menghasilkan thitung untuk variabel semangat kerja (X2) sebesar 0,846 < 2,045 dengan nilai signifikan sebesar 0,404 > 0,05 maka dapat diartikan variabel semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat membuktikan bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan perhitungan uji F signifikan 0,036 < 0,05 sehingga disimpulkan variabel kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya karena menghasilkan thitung untuk variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 2,209 > 2,045 dengan nilai signifikan sebesar 0,034 < 0,05.
2. Variabel semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya karena menghasilkan thitung untuk variabel semangat kerja (X2) sebesar 0,846 < 2,045 dengan nilai signifikan sebesar 0,404 > 0,05.
3. Variabel kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya. Hal ini berdasarkan perhitungan uji F signifikan 0,036 < 0,05 sehingga

disimpulkan variabel kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Adapun saran yang dapat direkomendasikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi PT. Brantas Abipraya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan-pelatihan atau bimbingan teknis kepada karyawan yang membutuhkan agar karyawan bisa lebih tanggap dan memperdalam kemampuannya dalam menyelesaikan tugas maupun mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi saat bertugas. Serta perlu adanya peningkatan kualitas kinerja yang selalu melakukan masukan dari instansi terutama pimpinan agar semangat kerja karyawan itu bisa mencapai dari tujuan suatu organisasi, dan memberikan training, transparansi dalam penilaian kinerja agar kinerja karyawan meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan guna melihat kinerja suatu instansi secara objektif dan menyeluruh bagi peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Handoko. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Judge. 2011. "Perilaku Organisasi", Edisi 12, Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Neely, A.D. 2015. The Performance Prism. The Scorecard for Measuring and Managing Business Success. UK:Prentice Hall.
- Nitisemoto. 2014. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Ghalia Indonesia Jakarta
- Robins. 2006. "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- _____ 2012. "Perilaku Organisasi. Salemba Empat" Jakarta.
- Scumacher & Sinamo. 2002. Ethos 21. Jakarta: Darma Mahardika.
- Sopiah. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Timpe. 2010. Kepuasan Karyawan Edisi ke-6. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Tohardi. 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju