

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN II SEI SEMAYANG

Andini Putri Wardhani¹, Saimara A. M Sebayang²

^{1,2}Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: andiniputriwardhani9@gmail.com

Article History

Received: 16-08-2024

Revision: 25-08-2024

Accepted: 28-08-2024

Published: 31-08-2024

Abstract. The research analysis aims to determine the influence of work ability, work commitment and work motivation on employee performance. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 19 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 95 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The research results show that work ability has a positive and significant effect on the performance of PTPN II Sei Semayang employees. Work commitment has a positive and significant effect on the performance of PTPN II Sei Semayang employees. Work motivation does not have a significant effect on the performance of PTPN II Sei Semayang employees. Work ability, work commitment and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of PTPN II Sei Semayang employees.

Keywords: Work Ability, Commitment, Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang. Kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Komitmen, Motivasi, Kinerja Karyawan

How to Cite: Wardhani, A. P & Sebayang, S. A. M. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II SEI Semayang. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (4), 1679-1692. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i4.1750>

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*nonmaterial/nonfinansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Mangkunegara (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki potensi dan unggul dapat dilihat dari kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja.

Menurut Robins (2018) tingkat kinerja karyawan sangat tergantung faktor kemampuan karyawan itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Adapun faktor lain yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan yaitu komitmen karyawan. Menurut (Robins & Judges, 2018) berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Cahyani & Riris, 2019). Menurut Kasmir (2019) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini dilakukan di PTPN II Sei Semayang merupakan merupakan hasil penggabungan PTP-II (sPersero) dan PTP-IX (Persero). Pabrik Gula Sei Semayang merupakan industri manufaktur yang memproduksi gula pasir. Bahan baku utama dari produk tersebut adalah tebu yang dari penyediaan bahan baku Perusahaan ini dalam masa operasinya sering disebut dengan masa giling gula yaitu apabila bahan baku..

Tabel 1. Pencapaian pencapaian kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang

2021-2022							
	Budget			Actual			%Capaian
	Luas (Ha)	Ton Tebu	Protas	Luas (Ha)	TonTebu	Protas	
PC	112.50	9000.00	80.00	112.50	8.468.76	75.28	94.10
R-I	538.50	38.772.00	72.00	538.50	41.726.48	77.49	107.62
R-II	511.70	33.772.20	66.00	511.70	34.952.34	68.31	103.49
R-III	392.80	21.604.00	55.00	392.80	20.776.12	52.89	96.17
Jlh	1555.50	103.148.20	66.31	1.555.50	105.923.70	68.10	102.69
2022-2023							
	Budget			Actual			%Capaian
	Luas (Ha)	Ton Tebu	Protas	Luas (Ha)	TonTebu	Protas	

PC	227.00	19.202.06	84.59	212.50	7.795.57	36.69	40.60
R-I	184.00	13.311.01	72.34	177.13	4.677.15	26.41	35.14
R-II	513.00	39.221.47	76.46	513.00	26.139.57	50.95	66.65
R-III	514.00	34.678.11	67.41	514.40	25.315.34	49.21	73.00
Jlh	1438.40	106.412.65	73.98	1.417.03	63.927.63	45.11	60.08

Sumber : Bagian Umum PTPN II Medan (2024)

Berdasarkan pada data di atas dapat dilihat penilaian kinerja karyawan selama periode waktu 2021-2022 dan 2022-2023. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat pada periode 2021-2022 persentasi capaian yang berhasil diproduksi mencapai 102,69% artinya melebihi target yang diharapkan. Akan tetapi pada periode 2022-2023 capaian produksi hanya mencapai 60,35% dari total target yang direncanakan. Menurunnya jumlah produksi tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada PTPN II Sei Semayang. Untuk melihat tingkat kinerja karyawan maka peneliti melakukan pembagian angket pra survei agar dapat diketahui fenomena masalah terkait tingkat kinerja karyawan tersebut. Berikut adalah hasil pra survei kinerja karyawan.

Hasil penelitian Arini et al (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian Arif & Sebayang (2024) menemukan bahwa bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Arini et al, (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan pada hasil pra survei ini maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan memiliki tingkat kinerja yang belum optimal. Hal ini harus menjadi perhatian bagi manajemen agar dapat meakukan evaluasi terkait dengan permasalahan kinerja karyawan yang ada di perusahaan terkait.

Peneliti melakukan pra survei untuk menilai tingkat kemampuan kerja karyawan. Berdasarkan pada hasil pra survey bahwa karyawan tidak memiliki ketrampilan sesuai kebutuhan perusahaan. Hal ini tentunya harus menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan jabatannya. Dari hasil pra survei dapat disimpulkan bahwasanya tingkat komitmen kerja karyawan masih belum optimal dilihat dari kesediaan karyawan yang rendah dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Fenomena masalah di atas harus dievaluasi agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di PTPN II Sei Semayang yang beralamat di PTPN 1 REGIONAL 1 Kebun Sei Semayang Desa Mulyorejo Kec Sunggal Kab Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN yang berjumlah 95 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019). Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti pada penelitian ini dibulatkan menjadi 95 responden. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner kepada sumbernya yaitu responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2019). Indikator Kemampuan Kerja yaitu pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), dan pengalaman (*experience*) (Thohah, 2017). Indikator Komitmen Kerja terdiri atas tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Kaswan, 2019). Indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri (Mangkunegara, 2018). Teknik analisis data dengan menggunakan, uji validitas, uji reliabilitas (kehandalan), uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji F, dan uji R² (determinasi). hipotesis dari penelitian ini adalah:

Hipotesis H₁: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

Hipotesis H₂ : Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

Hipotesis H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

Hipotesis H₄: Kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.

HASIL**Uji Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 2. Uji validitas data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Kemampuan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.451	0,3	Valid
	X _{1.2}	0.518		Valid
	X _{1.3}	0.699		Valid
	X _{1.4}	0.385		Valid
	X _{1.5}	0.541		Valid
	X _{1.6}	0.404		Valid
Komitmen Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.464	0,3	Valid
	X _{2.2}	0.767		Valid
	X _{2.3}	0.528		Valid
	X _{2.4}	0.405		Valid
	X _{2.5}	0.602		Valid
	X _{2.6}	0.736		Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.408	0,3	Valid
	X _{3.2}	0.487		Valid
	X _{3.3}	0.658		Valid
	X _{3.4}	0.428		Valid
	X _{3.5}	0.476		Valid
	X _{3.6}	0.455		Valid
	X _{3.7}	0.370		Valid
	X _{3.8}	0.379		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.509	0,3	Valid
	Y.2	0.743		Valid
	Y..3	0.547		Valid
	Y.4	0.590		Valid
	Y..5	0.537		Valid
	Y.6	0.727		Valid
	Y.7	0.411		Valid
	Y.8	0.629		Valid
	Y.9	0.399		Valid
	Y.10	0.398		Valid
	Y.11	0.646		Valid
	Y.12	0.609		Valid

Sumber: Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

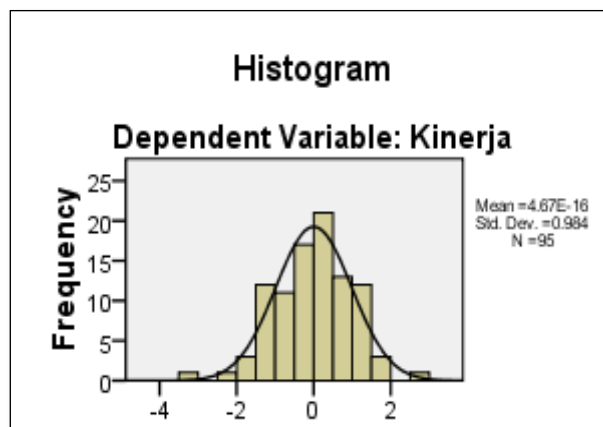
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kemampuan Kerja	0,752	6
Komitmen Kerja	0.818	6
Motivasi Kerja	0,757	8
Kinerja	0,870	12

Sumber: Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar (>) dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

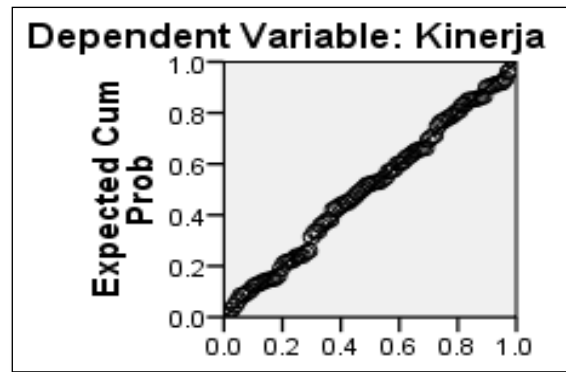
Uji Normalitas

Merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 1. Uji histogram

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 2. Uji PP Plot

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil uji kolmogorov-smirnov

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89348231
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.038
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.503
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962

Berdasarkan pada uji *kolmogorov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,962 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,503 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinieritas

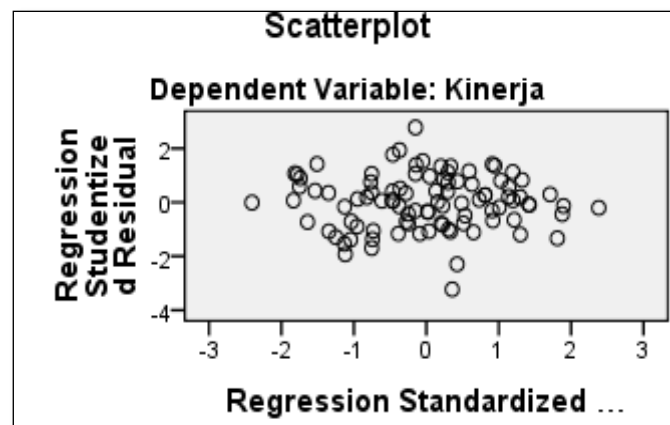
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kemampuan Kerja	.107	9.331
Komitmen Kerja	.841	1.190
Motivasi Kerja	.106	9.474

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3.** Uji Heterokedesitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.883	2.028	
	Kemampuan Kerja	0.564	0.231	0.314
	Komitmen Kerja	1.287	0.083	0.714
	Motivasi Kerja	0.072	0.193	0.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan:

$$Y = 0,883 + 0,564X_1 + 1,287 X_2 + 0,072 X_3$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,883 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,883 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,564 yang berarti bahwa jika variabel kemampuan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,564 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk komitmen kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 1,287 yang berarti bahwa jika variabel komitmen kerja meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,287 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,072 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,072 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil uji hipotesis parsial

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.883	2.028		0.435	0.66
Kemampuan Kerja	0.564	0.231	0.314	2.440	0.01
Komitmen Kerja	1.287	0.083	0.714	15.523	0.00
Motivasi Kerja	0.072	0.193	0.048	0.374	0.71

- Hasil pengujian untuk variabel keterampilan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,440 > t_{tabel} sebesar 1,98 dengan nilai signifikan 0,017 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0

ditolak, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- Hasil pengujian untuk variabel komitmen kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 15,523 > t_{tabel} sebesar 1,98 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,374 < t_{tabel} sebesar 1,98 dengan nilai signifikan $0,710 > 0,05$, maka hipotesis H_3 ditolak dan H_0 diterima, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji hipotesis simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4079.957	3	1359.986	157.256	.000 ^a
	Residual	786.991	91	8.648		
	Total	4866.947	94			

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 157,256 yang lebih besar dari 2,47 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.838	.833	2,940

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,351 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 83,3% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 16,7% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian

DISKUSI

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Sei Semayang

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,440 > t_{tabel} sebesar 1,98 dengan nilai signifikan 0,017 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa kemampuan kerja menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan kemampuan kerja dengan indikator pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), dan pengalaman (*experience*) maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Arini et al, 2021), (Cahyono, 2019), (Ridha et al, 2019), (Kristiani, 2013), (Darwin et al, 2022) dan (Sumiati, 2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan kemampuan kerja karyawan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kemampuan yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat tercapai maksimal sebaliknya apabila kemampuan kerja karyawan rendah maka dapat menyebabkan kinerja karyawan yang rendah.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Sei Semayang

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 15,523 > t_{tabel} sebesar 1,98 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa komitmen kerja menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan komitmen kerja dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Arif dan Sebayang, 2024), (Cahyani dan 2019), (Pane dan Fatmawati, 2017), (Arini, 2019), (Pane dan Famawati, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait komitmen kerja. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan oleh organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Sei Semayang

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,374 < t_{tabel}$ sebesar 1,98 dengan nilai signifikan $0,710 > 0,05$, maka hipotesis H_3 diteolak dan H_0 diterima, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Darwin et al, 2022), (Sumati, M 2019), (Hidayat, 2021), (Cahyono, 2019), (Ridha et al, 2019) dan (Kristiani, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan sudah memiliki cukup motivasi dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut sehingga tidak memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan

Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN II Sei Semayang

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai dari F hitung sebesar 157,256 yang lebih besar dari 2,47 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Arini et al, 2021), (Cahyono, 2019) dan (Ridha et al, 2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Arif dan Sebayang, 2024), (Cahyani dan 2019) dan (Pane dan Fatmawati, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Darwin et al, 2022), (Sumati, M (2019), (Hidayat, 2021), (Cahyono, 2019), (Ridha et al, 2019) dan (Kristiani, 2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan sudah memiliki cukup motivasi dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut sehingga tidak memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

- Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.
- Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.
- Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang.
- Kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN II Sei Semayang

REKOMENDASI

- Kemampuan kerja karyawan harus ditingkatkan dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pekerjaan, baik pelatihan teknis maupun soft skill. Mengirimkan karyawan untuk mengikuti program sertifikasi, workshop, atau seminar yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Menerapkan program mentoring atau coaching untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan mereka.
- Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kemampuan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja karyawan

REFERENSI

- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Rineka Cipta.
- Arini, Mukzam dan Ruhana (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Cahyani, & Riris, A (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Cahyono (2019). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Sumatra Agung (Dealer Mobil Suzuki). *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Darwin, Palinggi dan Djiu (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hidayat, R (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan (Pertama)*. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Kristiani (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- MH Arif, SAM Sebayang (2024). Pengaruh Komitmen dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional I (Studi Kasus Generasi Millennial). *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*.
- Pane & Rahmawati, K. (2018). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja DProduktifitas Karyawan Cv. X. *Jurnal Psikologi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Ridha, Sinring dan Chalid (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Rudiansyah (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Robins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robins, & Judges. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sumiati, M (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*
- Thohah. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.