

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATRA
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**



Skripsi

Nama : Runiati

Nim : 212021282

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PELEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

Skripsi

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATRA
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Runiati

Nim : 212021282

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Runiati
NIM : 212021282
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata 1 bak di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang

Mei 2025

Runia



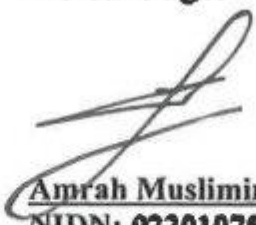
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)
Nama : Runiati
NIM : 212021282
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025
Pembimbing I

Pembimbing I


Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN: 0226107001


Amrah Muslimin, S.E., M.Si
NIDN: 0220107503

Mengetahui,

Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah, 2:286)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-Mu lah engkau berharap"

(Q.S Al-Insyirah: 6-8)

Persembahan

Skripsi ini saya
persembahkan untuk:

- ❖ Cinta pertamaku dan panutanku ayahanda Okman dan pintu surgaku ibunda Nursangkut
- ❖ Diri sendiri Runiati
- ❖ Kakaku Parsima dan adik saya Dominan
- ❖ Sahabat seperjuangan yang tidak bisa saya sebut satu persatu
- ❖ Almamater kebanggan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, berkat, karunia dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)** dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang paling tulus Cinta Pertama dan Panutanku Ayahanda Okman dan wanita tercantik didunia dan pintu surga saya yaitu ibunda Nur Sangkut. Terimakasih banyak atas segala pengorbanan, dukungan, nasehat serta doa yang tidak pernah putus di panjatkan dalam sujudnya memohon ridho Allah agar setiap langkah anak-anaknya dipermudahkan dalam segala hal. "setiap keringat orangtua-ku ada seribu langkah untuk sukses. Sehat-sehat dan diberikan umur yang panjang sama Allah nya ibu bapak.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, D.S, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si,CHRO selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku sekretaris Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Amrah Muslimin, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Ervita Safitri, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Bapak Parlindungan dan seluruh karyawan PT. Golden Blossom Sumatra yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden. yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis dalam skripsi ini
9. Saya mengucapkan terimakasih untuk kakak kandung saya Parsima yang sudah memberikan nasehat dan jalan keluar di setiap masalah yang sedang saya jalani dan terimakasih juga selalu siap mendengarkan cerita keluh kesah saya selama berkuliah.
10. Kepada seseorang yang tak kala penting kehadiranmu, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam

penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberi semangat untuk pantang menyerah semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui

11. Teman seperjuanganku, yang selalu kebersamai serta membantu dalam kerumitan dalam menyusun skripsi penulis. Terimakasih sudah menjadi teman yang baik yang selalu memberikan motivasi, arahan dan semangat disaat penulis tidak percaya akan dirinya sendiri dan sempat hilang arah sehingga saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini secara tepat waktu supaya dapat wisuda bersama-sama. Semoga Allah membalas segala kebaikan kalian.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi.

Wassamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

DAFTAR ISI

COVER	ii
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
DAFTAR ISI	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Masalah.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	8
A. Kajian Kepustakaan.....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	15
C. Kerangka Pemikiran	18
D. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Operasional Variabel.....	22
D. Populasi dan Sampel.....	22
E. Data yang diPerlukan	25

F. Metode Pengumpulan Data	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan	47
SIMPULAN DAN SARAN	53
A. Simpulan.....	53
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55

Daftar Gambar

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	20
---------------------------------------	----

Daftar Tabel

Tabel I. 1 Realisasi Produksi Pabrik Kelapa Sawit	3
Tabel I. 2 Pra Riset Kinerja Karyawan	4
Tabel I. 3 Hasil Pra Riset Indikator di PT. Golden Blossom Sumatra.....	5
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	18
Tabel II. 2 Definisi operasional variabel penelitian.....	22
Tabel II. 3 Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Status Pendidikan	24
Tabel III. 1 Definisi operasional variabel penelitian.....	22
Tabel III. 2 Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Status Pendidikan	24
Tabel IV. 1 Uji Validitas.....	35
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	36
Tabel IV. 3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel IV. 4 Karakteristik karyawan Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel IV. 5 Karakteristik karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	38
Tabel IV. 6 Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel IV. 7 Kemampuan Kerja (X_1)	40
Tabel IV. 8 Motivasi (X_2)	42
Tabel IV. 9 Analisis Regresi Linier Berganda	43
Tabel IV. 10 Uji F	45
Tabel IV. 11 Uji t	45
Tabel IV. 12 Koefisien Determinasi	46

Daftar Lampiran

Lampiran 1 JADWAL PENELITIAN.....	57
Lampiran 2 KUESIONER.....	59
Lampiran 3 Identitas Responden.....	61
Lampiran 4 Tabulasi Kinerja Karyawan	63
Lampiran 5 Tabulasi Kemampuan Kerja	64
Lampiran 6 Tabulasi Motivasi	66
Lampiran 7 Uji Validitas dan Realibilitas	68
Lampiran 8 Frekuensi Jawaban Responden.....	71
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	77
Lampiran 10 Tabel r	78
Lampiran 11 Tabel F	79
Lampiran 12 Tabel t	80
Lampiran 13 Kartu Aktivitas Bimbingan.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 14 Surat Keterangan BPP	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 15 Surat Selesai Riset	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 16 Hasil Turnitin.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 17 Sertifikat AIK	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 18 Sertifikat SPSS.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 19 Sertifikat Lainnya	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 20 Biodata Penulis	Error! Bookmark not defined.

ABSTRAK

Runiati/ 212021282/ 2025/ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Kabupaten Ilir (Pali)

Penelitian ini adalah apakah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi secara bersama-sama dan persial terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali). Dalam penelitian ini, populasinya adalah 105 karyawan dan sampel 84 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dan teknik pengumpulan data adalah kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil penelitian menunjukkan 1) pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali), 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali), 3) terdapat pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Kabupaten Ilir (Pali)

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi

ABSTRACT

Runiati/ 212021282/ 2025/ The Effect of Work Ability and Motivation on the Performance of Employees of PT. Golden Blossom Sumatra Penukal Abab Lematang Ilir Regency (Pali)

This research is whether the influence of job satisfaction and work environment together and partly on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra Penukal Abab Lematang, Ilir Regency (Pali). In this study, the population was 105 employees and a sample of 84 employees. The data used in this study are primary data and secondary data and the data collection technique is a questionnaire, at the analysis stage used is quantitative. The analysis technique used is an instrument test consisting of validity and reliability tests, while the data analysis technique is in the form of multiple linear regression analysis and F and t hypothesis tests as well as a determination coefficient (R^2) with an error rate of 5%. The results of the study showed 1) a positive and significant influence between the variables of work ability and motivation on employee performance at PT. Blossom Sumatra Penukal Abab Lematang Ilir Regency (Pali), 2) there is a positive and significant influence of work ability on the performance of Blossom Sumatra Penukal Abab Lematang Ilir Regency (Pali), 3) there is a positive and significant influence of motivation on the performance of employees of Blossom Sumatra Penukal Abab Lematang Ilir Regency (Pali)

Keywords: Work Ability, Motivation

BAB 1

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting setiap kegiatan perusahaan, Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan ouput yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menurut pemimpin perusahaan untuk dapat mengelola dan memfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk 1ocial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk 1ocial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat dicapai apabila setiap karyawan memiliki kinerja karyawan yang tinggi Salah satu cara dapat ditempu manajemen dalam meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi .

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu tau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu seama periode waktu tertentu,yan mempertahankan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

Hidayat dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan peran dan tugas. Rerung (2020:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan evaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2017:94) kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan.

Menurut Greeberg dan dalam Wibowo (2017:93) memberikan kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Orang berbeda dengan hubungan dalam sejumlah kemampuan, namun dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu *Intellectual* dan *Physical abilities*.

Menurut Winardi (2018:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif dan sosial.

Menurut Hafidzi (2019:3) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi mengambil peranan sangat penting dalam perusahaan. Seseorang pimpinan harus mengenal secara jelas tentang apa yang dibutuhkan perusahaan supaya bisa secara efektif berkerja sama sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai. Setiap karyawan memiliki aktivitas masing-masing tergantung pada tanggung jawab dengan pemberian upah yang sesuai

dengan pekerjaannya, prestasi kerja atas apa yang telah di capai kebutuhan 3ocial dengan melakukan interaksi dengan orang lain.

PT. Golden Blossom Sumatra merupakan salah satu perusahaan yang ada di Sumatra Selatan dan bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, yang beralamat Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali). Kondisi PT. Golden Blossom Sumatra dapat dilihat hasil tingkat produksi dalam kurun waktu lima waktu terakhir. Berikut tabel yang menunjukan jumlah produksi kelapa sawit pasa PT. Golden Blossom Sumatra 2020 sampai tahun 2024.

Tabel I. 1
Realisasi Produksi Pabrik Kelapa SawitPT. Golden Blossom Sumatra
Tahun 2020 -2024

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasian Produksi (Ton)	Realisasi Target (%)
1.	2020	160,000,000	91,332,850	57,08%
2.	2021	150,000,000	189,796,280	12,65%
3.	2022	255,000,000	238,743,220	93,62%
4.	2023	290,000,000	254,653,710	87,81%
5.	2024	280,000,000	256,543,640	91,62%

Sumber: PT. Golden Blossom Sumatera 2019-2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian produksi belum sepenuhnya tercapai target. Hal ini mencerminkan secara kinerja belum tercapai yang dapat dilihat dari target produksi setiap tahun yang cendrung naik turun atau tidak stabil dari tahun ketahun. PT. Golden Blossom Sumatra secara kuantitas belum bisa mencapai kinerja yang diingkan karena tujuan diperusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan tidak dapat terealisasi.

Tabel I. 2
Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Kemampuan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.	12	18
2.	Pengetahuan Karyawa memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya	20	10
3.	Rancangan Kerja Karyawan menerima arahan terkait pekerjaan yang diberikan	25	5
4.	Kepribadian Karyawan dapat beradaptasi dengan berbagai situasi dalam lingkungan kerja	22	8
5.	Motivasi Karyawan merasa puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan.	7	23
6.	Kepemimpinan Pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan.	21	9
7.	Gaya Kepemimpinan Pimpinan dapat memberikan kesempatan untuk berdiskusi dan berbagi pendapat.	16	14
8.	Budaya Organisasi Karyawan mampu bertoleransi terhadap sesama karyawan baik dalam tugas maupun tanggung jawab.	18	12
9.	Kepuasan Kerja Karyawan melakukan pekerjaandengan rasa senang tanpa adanya tekanan.	25	5
10.	Lingkungan Kerja Karyawan merasakan keamanan lingkungan kerja fasilitas kerja yang sudah baik.	23	7
11.	Loyalitas Karyawan memiliki kesetiaan yang tinggi dan selalu jujur terhadap perusahaan	19	11
12.	Komitmen Karyawan dapat berkomitmen dalam menjalankan aturan perusahaan	20	10
13.	Disiplin Kerja Karyawan selalu hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang ditentukan.	17	13

Sumber. *PT. Golden Blossom Sumatra, 2024*

Dari hasil pra riset faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang disebarkan melalui 30 responden, dapat dilihat ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu mengenai kemampuan kerja dan motivasi. Untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menyebarkan kuisioner mengenai variabel-variabel yang menonjol ke karyawan PT. Golden Blossom Sumatra

Tabel I. 3
Hasil Pra Riset Indikator di PT. Golden Blossom Sumatra
Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja karyawan			
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar Kualitas perusahaan.	11	19
2.	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan .	11	19
3.	Karyawan bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.	17	13
4.	Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan tidak ada kesalahan.	8	22
Kemampuan Kerja			
5.	Keterampilan yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	13	17
6.	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dan telah menghasilkan pekerjaan yang baik.	14	16
7.	Karyawan memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya	12	18
Motivasi			
8.	Karyawan mendapatkan balas jasa berupa apresiasi dari pimpinan atas jasanya terhadap perusahaan .	5	25
9.	Karyawan mendapatkan kenyamanan dilokasi kerja untuk menjalankan pekerjaannya.	23	7
10.	Karyawan mendapatkan fasilitas perlengkapan kerja kantor seperti (computer, printer, ac) yang memadai dari perusahaan.	17	13
11.	Hasil kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan.	10	20
12.	Karyawan diberi penghargaan dan pujian atas pencapaian kerjanya.	11	19
13.	Karyawan dapat memotivasi rekan kerja dengan hasil pekerjaannya sendiri.	22	8
14.	Karyawan memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan.	18	12

Sumber : Pra Riset PT. Golden Blossom Sumatra, 2024

Berdasarkan tabel diatas data pra-riset PT. Golden Blossom Sumatra memiliki fenomena antara lain sebagai berikut:

1. Pertanyaan 1, 2, 4 memunculkan variabel kinerja karyawan. Dimana sebagian besar karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan, serta tidak mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan, kemudian mengakibatkan tidak mampu melakukan pekerjaan dengan tidak ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pernyataan 5, 6 dan 7 memunculkan variabel kemampuan kerja sebagian besar karyawan belum memiliki pengetahuan yang baik serta perusahaan sering kali memberikan pekerjaan kepada karyawan tidak sesuai dengan pengalaman dalam bidang pekerjaan. Hal ini menyebabkan beberapa pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.
3. Pernyataan 8, 11, dan 12 memunculkan variabel motivasi sebagian besar bahwa perusahaan tidak memberikan balas jasa berupa apresiasi dari pimpinan atas jasanya dan hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target perusahaan, serta perusahaan tidak memberikan penghargaan bagi karyawan atas pencapaian hasil kerjanya. Dalam hal ini perusahaan kurang mengapresiasi kinerja karyawan sehingga karyawan merasa tidak ada untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Desa Prambatan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra kabupaten penukal abab lematang ilir (Pali) ?
2. Adakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra kabupaten penukal abab lematang ilir (Pali) ?
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra kabupaten penukal abab lematang ilir (Pali) ?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra kabupaten penukal abab lematang ilir (Pali)
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra kabupaten penukal abab lematang ilir (Pali)
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra kabupaten penukal abab lematang ilir (Pali)

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman bagi perusahaan untuk mengetahui apa saja yang perlu diperusahaan dan ditingkatkan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Dr.Kasmir, S.E., M.M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Farisi, S., Imawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. *Ekonomedia*, 10(01), 68-95.
- Kurnia, R. H. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Kabupaten Batang Hari. *CITRA EKONOMI*, 5(1), 63-74.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Nugroho, D., Fitria, C., Ramadan, G., Rahayu, R., Aninditya, S., & Annisa, T. Z. N. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144-153.
- Pradipta, F. L., & Sturisno, H. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. *TEKNOBIS: Jurnal Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(3), 364-373.
- Sehani, S., & Lestyawan, F. (2024). Pengaruh Kemampuan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara. *Al-Manar Journal of Public Administration and Management*, 1(1), 35-49.

- Siswani, N., Akhmad, I., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 3(2), 1083-1110.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Wardani, N. K., & Suhermin, S. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office Pt. Smart Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).