

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT
BERSAUDARA**

ABSTRAK

Lisa Ayu Ningsih¹, Farida Yulianti², Teguh Wicaksono³
Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

Tujuan penelitian adalah (1) Untuk mengetahui kemampuan kerja pada CV. Berkat Bersaudara, (2) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara, dan (3) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat eksplanasi yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari kemampuan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Berkat Bersaudara, yang berjumlah 47 orang. Teknik penarikan sampel yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan secara langsung (observasi dan angket) serta studi pustaka. Analisis data pada penelitian menggunakan analisis data regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan CV. Berkat Bersaudara berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dikategorikan baik walaupun belum optimal, karena berada pada interval 3,40 – 4,19, (2) Kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dikategorikan sangat baik, karena berada pada interval 4,20 – 5,00, dan (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research objectives are (1) To find out the work ability of the CV. Thanks to the Brothers, (2) To find out the performance of employees on CV. Thanks to the Brothers, and (3) To find out the effect of work ability on employee performance on CV. Thanks to the brothers.

This research is explanatory research, which is a form of research that will explain the causality relationship between independent variables consisting of work ability and the dependent variable, namely employee performance on CV. Thanks to the brothers. The population in this study is all employees at CV. Thanks to the Brothers, which numbered 47 people. The sampling technique is saturated sampling (census), where all members of the population are sampled. Data collection techniques used are direct observations (observations and questionnaires) and literature studies. Data analysis in the study used multiple linear regression data analysis.

The results of the study show that (1) The work ability of CV employees. Thanks to the brothers based on the results of the overall research are categorized as good although not optimal, because it is in the interval of 3.40 - 4.19, (2) Employee performance on CV. Thanks to the brothers based on the results of the overall research categorized very well, because it is in the interval of 4.20 - 5.00, and (3) The ability of work has a positive and significant effect on employee performance on CV. Thanks to the brothers.

Keywords: Job Ability, Employee Performance

PENDAHULUAN

CV. Berkat Bersaudara adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa sewa mesin sedot lumpur dan air, perusahaan ini semakin meningkatkan kualitasnya dari tahun ke tahun. Dengan mendirikan usaha ini kami berharap dapat memenuhi kebutuhan pertambangan yang ada di Kalimantan Selatan. CV. Berkat Bersaudara berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang dapat memberikan kualitas layanan terbaiknya. Saat ini CV. Berkat Bersaudara juga bekerjasama dengan salah satu perusahaan tambang terbesar di Kalimantan Selatan yaitu PT. ADARO.

Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan kemajuan CV. Berkat Bersaudara yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan sehingga mendorong peningkatan produktivitas perusahaan dan akan membuat perusahaan akan lebih berkembang lagi.

Namun pada kenyataannya dilapangan, kinerja karyawan masih tidak maksimal. Hal ini dikarenakan penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih belum optimal dan memadai.

Dari hasil penelitian diatas terlihat bahwa semua penelitian yang dilakukan tentang kemampuan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada latar belakang diatas

mengenai kemampuan kerja karyawan, maka penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Bersaudara”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat eksplanasi yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari kemampuan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara. Tipe penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil dan Analisis Penelitian

1) Karakteristik Responden

Pada penelitian ini dilakukan peegumpulan daata melalui penyebaran kuesioner kepada 47 orang responden, yaitu merupakan karyawan pada CV. Berkat Bersaudara. Mengenai karakteristik responden tentang usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja dapat diuraikan sebagai berikut :

(1) Usia Responden

Karakteristik responden menurut usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 1
Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 tahun – 30 tahun	23	48,94
2	31 tahun – 40 tahun	18	38,29
3	41 tahun – 50 tahun	5	10,64
4	Diatas 50 tahun	1	2,13
Jumlah		47	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian (lihat Tabel 4.1), diketahui bahwa usia responden variatif dan menyebar. Responden yang berusia antara 21 tahun sampai dengan 30 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase sebesar 48,94%, usia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 38,29%, usia 41 tahun sampai dengan 50 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 10,64% dan usia responden diatas 50 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2,13%.

(2) Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 2
Karakteristik

Tabel 2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	45	95,74
2	Perempuan	2	4,26
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian (lihat Tabel 4.2), diketahui bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini lebih banyak dari pada perempuan dimana jumlah responden laki-laki berjumlah 45 orang dengan persentase sebesar 95,74%, sedangkan responden perempuan sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,26%.

(3) Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut.

Tabel.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	29	61,70
2	D3	5	10,64
3	S1	13	27,66
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian (lihat Tabel 4.3), diketahui bahwa pendidikan terakhir responden SMA/Sederajat sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 61,70%, pendidikan terakhir responden D3 sebanyak 5 orang dengan persentase 10,64%% dan pendidikan terakhir responden S1 sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 27,66%.

(4) Lama Bekerja Responden

Karakteristik responden menurut lama bekerja dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut.

Tabel 4
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

No	Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	≤ 2 tahun	30	63,83
2	3 – 5 tahun	12	25,53
3	> 5 tahun	5	10,64
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian (lihat Tabel 4.4), diketahui bahwa responden bekerja kurang lebih sama dengan 2 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 63,83%, responden bekerja antara 3 sampai 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 25,53% dan responden bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,64%.

2) Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan disajikan analisis statistik deskriptif untuk mendukung analisis kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai

variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Dari tiap-tiap variabel yang terdapat pada kemampuan kerja dan kinerja karyawan tersebut dapat disajikan distribusi frekuensi menurut item-item yang ada.

(1) Variabel Kemampuan Kerja (X)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa jawaban responden (karyawan CV. Berkat Bersaudara), yang paling banyak terdapat kemampuan kerja adalah menjawab setuju, dimana tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan mendukung pekerjaan karyawan, ilmu yang karyawan miliki mempermudah pekerjaan karyawan, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, karyawan bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama, karyawan memiliki kemampuan kerja yang cepat dalam menguasai pekerjaan, karyawan cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja, karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti, karyawan berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan, ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan karyawan, dan dalam bekerja karyawan berkonsentrasi dengan baik.

Rata-rata skor variabel kemampuan kerja berada pada nilai skor 3,91 (diperoleh dari rata-rata skor dibagi item pertanyaan), hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju, artinya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan pada CV. Berkat Bersaudara mampu meningkatkan kinerja karyawan.

(2) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi menurut Variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa jawaban responden (karyawan CV. Berkat Bersaudara), yang paling banyak terdapat kinerja karyawan adalah menjawab setuju, dimana karyawan merasa kualitas kerja yang karyawan hasilkan sudah baik, karyawan antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, karyawan selalu menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi, karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan, karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi, karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan, hasil kerja karyawan yang satu lebih memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja yang lain, dan karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Rata-rata skor variabel kinerja karyawan berada pada nilai skor 4,46 (diperoleh dari rata-rata skor dibagi item pertanyaan), hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju, artinya kinerja karyawan yang ada sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas

(1) Uji Validitas

Ghozali (2013)

menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur kuesioner variabel Kemampuan Kerja (X) yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan, dan Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan, maka masing-masing variabel tersebut harus bisa secara tepat mengungkapkan kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara.

Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat apabila koefisien $r > 0,3$. Hasil pengujian validitas dirangkum dalam Tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa semua butir, baik butir variabel Kemampuan Kerja (X), maupun Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, karena nilai tiap butir pernyataan positif (r hasil) dan r hasil tersebut nilainya lebih besar dari $r = 0,3$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Product Moment	Keterangan
Kemampuan Kerja (X)	X ₁₋₁	0,855	Valid
	X ₁₋₂	0,857	Valid
	X ₁₋₃	0,788	Valid
	X ₁₋₄	0,580	Valid
	X ₁₋₅	0,778	Valid
	X ₁₋₆	0,685	Valid
	X ₁₋₇	0,704	Valid
	X ₁₋₈	0,755	Valid
	X ₁₋₉	0,889	Valid
	X ₁₋₁₀	0,868	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,757	Valid
	Y ₂	0,548	Valid
	Y ₃	0,717	Valid
	Y ₄	0,663	Valid
	Y ₅	0,681	Valid
	Y ₆	0,650	Valid
	Y ₇	0,721	Valid
	Y ₈	0,836	Valid
	Y ₉	0,488	Valid
	Y ₁₀	0,704	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

(2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat diandalkan atau dapat dipercaya dalam mengukur suatu objek yang akan diukur. Dengan melakukan pengujian ini dapat menunjukkan konsistensi instrumen pengukuran dalam mengukur gejala yang sama. Hasil perhitungan uji reliabilitas ditampilkan pada Tabel 4.8 berikut.

, bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kemampuan Kerja (X) sebesar 0,926, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,871, angka tersebut menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel tersebut lebih besar dari 0,6, berarti variabel yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* atau dapat diandalkan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ghozali (2013: 42) yang menyebutkan bahwa instrumen penelitian dikatakan *reliable* bila memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

4) Analisis Data

Model persamaan regresi dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representatif apabila telah bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*) atau telah dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada model persamaan regresi dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi.

(1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi dimana variabel bebas (Ghozali, 2013). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu : (1) menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen, jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas, dan (2) melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila mempunyai nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

bahwa variabel Kemampuan Kerja (X) mempunyai nilai *tolerance* 1,000. Variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* di atas 10% atau 0,1, berarti dapat disimpulkan bahwa pada variabel tersebut tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Pada Tabel 4.9 juga menunjukkan

bahwa nilai VIF variabel Kemampuan Kerja (X) sebesar 1,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

(2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013, 139), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

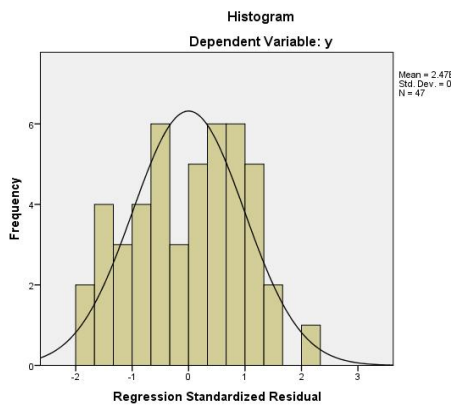
Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dan grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

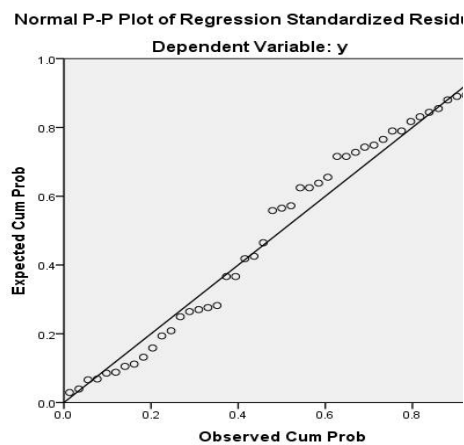
(3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji normalitas pada penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Diagram Histogram
Sumber : Data primer diolah, 2019



Gambar 4.3 Diagram Plot
Sumber : Data primer diolah, 2019

Melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Asymp.Sig* variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,190 dan nilai *Asymp.Sig* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,200. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* variabel dalam penelitian lebih besar dari 0,05, berarti variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ghozali (2013: 32) yang menyebutkan bahwa apabila Probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

5) Hasil Uji Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda untuk menentukan pengaruh dari tiap variabel yaitu kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara. Pengujian pengaruh tersebut perlu dilakukan uji hipotesis yaitu uji t dengan menggunakan program SPSS. Tabel 4.11 menunjukkan hasil analisis regresi dengan signifikansi $p < 0,05$.

6) Pengujian Hipotesis

(1) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) juga digunakan untuk membuktikan hipotesis pada penelitian, yaitu Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Bersaudara. Nilai t hitung variabel Kemampuan Kerja adalah sebesar 4,010, hasil ini lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,678. Dengan demikian secara parsial Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Bersaudara dengan probabilitas tingkat kesalahan variabel sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Bersaudara terbukti diterima.

7) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi (pengaruh) secara keseluruhan dihitung berdasarkan persentase dari kontribusi perubahan variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan mendekati 1 (satu), maka semakin kuat model regresi dapat menerangkan variabel dependennya. Besarnya koefisien determinasi dari hasil analisis regresi diperoleh dari R Square sebesar 0,263 yang artinya bahwa perubahan variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Bersaudara memberikan kontribusi terhadap 26,3% atau besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar

26,3% dan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara sudah baik dengan rata-rata sebesar 3,91 yang berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini terbukti karena tingkat pendidikan formal yang dimiliki karyawan mendukung pekerjaan karyawan, ilmu yang karyawan miliki mempermudah pekerjaan karyawan, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, karyawan bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama, karyawan memiliki kemampuan kerja yang cepat dalam menguasai pekerjaan, karyawan cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja, karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan rapi dan teliti, karyawan berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan, ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan karyawan, dan dalam bekerja karyawan berkonsentrasi dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara sangat baik dengan rata-rata sebesar 4,46 yang berada pada interval 4,20 – 5,00. Hal ini terbukti karena karyawan merasa kualitas kerja yang karyawan hasilkan sudah baik, karyawan antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, karyawan selalu menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi, karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan, karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan menyelesaikan

pekerjaan dengan ketelitian tinggi, karyawan selalu mengikuti prosedur perusahaan, hasil kerja karyawan yang satu lebih memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja yang lain, dan karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil regresi bahwa variabel Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Bersaudara. Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja menunjukkan nilai positif 0,349 (Lihat Tabel 4.11) yang dapat diartikan adanya pengaruh positif atau searah antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Bersaudara, artinya apabila ada peningkatan Kemampuan Kerja sebesar satu satuan persen maka Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Bersaudara, akan meningkat sebesar 0,349 persen, dan sebaliknya jika tidak ada penurunan Kemampuan Kerja sebesar satu satuan persen maka Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Bersaudara, akan turun sebesar 0,349 persen. Besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Bersaudara, sebesar korelasi parsial (r^2) = 51,3% (lihat lampiran).

3. Implementasi Penelitian

Hasil analisis data secara deskriptif, mengindikasikan bahwa kemampuan kerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara sudah seperti yang di harapkan oleh perusahaan. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara positif antara variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Bersaudara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara, maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan, demikian pula sebaliknya. Berarti semakin baik kemampuan kerja karyawan maka

semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan begitu juga sebaliknya.

Menurut Hutajulu (2009) mengungkapkan bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka karyawan akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Kemudian menurut pendapat Robbins (2006) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan (Robbins, 2006).

4. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan-kekurangan akibat adanya keterbatasan, seperti penelitian ini menggunakan objek penelitian yang terbatas, yaitu CV. Berkat Bersaudara. Selain itu, sampel yang diambil adalah karyawan yang bekerja di CV. Berkat Bersaudara sebanyak 47 orang. Keterbatasan lainnya adalah variabel yang diambil hanya satu variabel yaitu Kemampuan Kerja. Oleh karena itu, perlu kehati-hatian dalam menggeneralisasi hasil penelitian dalam kondisi dan objek yang berbeda. Tetapi hasil penelitian ini paling tidak dapat dijadikan masukan bagi CV. Berkat Bersaudara khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun perlu dikaji pula faktor-faktor lain yang memungkinkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan CV. Berkat Bersaudara berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dikategorikan baik walaupun belum optimal, karena berada pada interval 3,40 – 4,19.
2. Kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dikategorikan sangat baik, karena berada pada interval 4,20 – 5,00.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Bersaudara.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Mohamad. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
Atmosoeparto, Krisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Bambang, Swasto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Gibson, James L. 2007. *Organisasi Perilaku, Struktur Dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
Hamid. 2010. *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Rokok Gandum Malang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak dipublikasi.
Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
Hariadi. 2009. *Analisis Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan kecap Rahayu Blitar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
Hayati, Yayat. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta
Kaleta, Dorota. 2006. *Lifestyle Index and Work Ability*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(3):170-177.
Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Rao, T.V. 2002. *Penilaian Prestasi Kerja; Teori Dan Praktek*. Jakarta : PT.Karya Uni Press
Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11.5*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Setyaningrum. 2009. *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aneka Karya Pasuruan. Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sinungan, Anogara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan evaluasi Kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Inetrmedia Personalia Utama.
- Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RAjaGrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wungu dan Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.