

## **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. BPR MITRA TELAGASARI UTAMA KARAWANG**

**Oleh : Feriandy, Faras Zulina Ayunani, Zulkifli Rangkuti,  
Bambang Ermansyah Saragih, Aas Narsiah**  
**Sekolah Tinggi Manajemen IMMI**  
email: ferrykomando@gmail.com

### **ABSTRACT**

*In this study there are two variables, namely Variable X (Work Ability) and Variable Y (Performance). This research was conducted to determine the workability of PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang, Employee Performance at PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang.*

*The method used in this study is descriptive analysis method to discuss the formulation of the problem how the work ability of employees at PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang and Work Discipline at PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang, and verification analysis to discuss the formulation of the problem how much influence Workability has on Employee Performance at PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang. The data used are primary and secondary data collected through observation, interviews, questionnaires (questionnaires) and literature. The hypothesis of this research is that there is an effect of Work Ability on Employee Performance at PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang. To measure the magnitude of the effect of these variables, Simple Linear Regression and Correlation Coefficients and Coefficients of Determination were used with the help of the IBM SPSS application program.*

*Based on the results of data analysis using statistical methods, namely Simple Linear Regression, the Coefficient of Determination (KD) of 3.41. Based on these results, it can be concluded that work ability has an effect on employee performance at PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang.*

**Keywords:** Workability and Performance

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi baik perusahaan swasta ataupun negeri ataupun instansi pemerintah tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, semakin berpotensi sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin dekat organisasi tersebut dengan kesuksesannya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang memiliki potensi maka organisasi akan mampu bersaing dengan organisasi lain maupun bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas yang dimilikinya. Agar sebuah organisasi mencapai tujuannya diperlukan pegawai yang memiliki standar kualitas dan kuantitas yang baik. Salah satu bentuk organisasi agar bisa mencapai tujuan tersebut yaitu dengan meningkatkan kinerja kerja para pegawai nya.

Karena sudah merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya didalam sebuah organisasi. Hal tersebut bertujuan agar setiap pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, dan dengan kemampuan

kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan pastinya akan mempercepat dan mempermudah para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat pegawai nya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu,

Pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017:1-2).

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan menurut (Robbin, 2013:52). Kemampuan kerja adalah prasyarat bagi seorang pegawai untuk

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

dapat menyelesaikan tugas secara memadai. Menurut (Malayu Hasibuan, 2003:94) Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan (Kristiani et al, 2013) Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk, 2012). Menurut (Robbin, 2013:52) Kemampuan seorang individu pada hakikatnya terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12).

Pengertian Kinerja menurut (Moheriono, 2012:95) yaitu "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berkaitan dengan masalah tersebut peneliti menentukan objek penelitian di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang yang menuntut pegawai nya supaya lebih mengeluarkan segala kemampuan. Dalam budaya kerja, semua elemen pegawai sangat terkejut, tampak belum terbiasa karena budaya kerja yang sebelumnya sudah bertahun-tahun di tahun ini harus digantikan dengan budaya yang lebih terorientasi.

Hal yang menjadi permasalahan, akhir ini khususnya terjadi penurunan prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif atau menurunnya hasil kerja dari pegawai antara lain melalaikan pekerjaan, mengobrol, istirahat sebelum waktunya, yang

keseluruhan terjadi pada saat jam kerja. Adapun faktor lain yaitu: kemampuan menggunakan komputer dan internet, pendidikan, jarak, umur, pegawai secara keseluruhan.

Dari latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang".

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kemampuan Kinerja

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Menurut teori Blanchard dan Hersey dalam kutipan (Kristiani et al, 2013) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:9)

## HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti, melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran yang telah disebutkan, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan suatu hipotesa sebagai berikut "Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang".

## METODOLOGI PENELITIAN

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:173). Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha melebihi 0,6 (Ali Muhsin, 2009:3).

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 25.

### 1. Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja

Hasil dari output komputer program SPSS Versi 25 mengenai uji reliabilitas untuk instrumen kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3  
 Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja  
 Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	9

Sumber: Hasil olahan SPSS Ver 25

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kemampuan kerja di atas, kesembilan item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,852 yaitu lebih besar dari 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini reliable untuk diteliti.

2. Uji Reliabilitas Kinerja  
 Uji reliabilitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4  
 Uji Reliabilitas Kinerja  
 Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	9

Sumber: Hasil olahan SPSS Ver 25

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kinerja di atas, kesembilan item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,854 yaitu lebih besar dari 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4.16  
 Rekapitulasi Kemampuan Kerja

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	3,86	Baik
2.	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	3,78	Baik
3.	Saya mempunyai kemampuan memahami tugas pada bidang pekerjaan saya	3,75	Baik
4.	Saya cepat dalam menerima instruksi kerja yang diberikan kepada saya	3,28	Cukup Baik
5.	Saya memiliki kemampuan dalam menganalisa suatu permasalahan	2,97	Cukup Baik
6.	Saya mampu mengatasi masalah di kantor dan lapangan dengan baik	3,92	Baik
7.	Dalam bekerja saya mampu melaksanakan gerakan dengan cepat	2,39	Kurang Baik
8.	Dalam bekerja faktor stamina sangat mempengaruhi hasil kerja saya	2,61	Cukup Baik
9.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu melaksanakan tugas	2,72	Cukup Baik
Total		29,26	
Rata-Rata		3,25	Cukup Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.21 maka dapat diketahui bahwa kemampuan kerja di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang termasuk ke dalam kategori cukup baik dengan rata-rata 3,25. Artinya, kemampuan kerja PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang termasuk cukup baik.

Tabel 4.28  
 Rekapitulasi Kinerja

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria
1.	Saya bekerja penuh ketelitian untuk menghindari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	4,08	Baik
2.	Saya selalu dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam kurun waktu tertentu	3,81	Baik
3.	Saya memanfaatkan waktu luang untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan	3,22	Cukup Baik
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3,31	Cukup Baik
5.	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saat ini	3,08	Baik
6.	Saya dapat bekerja sama dengan tim	3,50	Baik
7.	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung	2,92	Cukup Baik
8.	Instansi memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri saya	3,78	Baik
9.	Saya dapat meminimalisir suatu kesalahan dalam pekerjaan	3,00	Cukup Baik
Total		30,7	
Rata-Rata		3,41	Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.33 maka dapat diketahui bahwa kinerja di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang termasuk ke dalam kategori Baik dengan rata-rata 3,41. Artinya Kinerja pegawai di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang termasuk cukup baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 36 orang yang menjawab pertanyaan mengenai kemampuan kerja di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang dengan rata-rata 3,25 dikategorikan cukup baik. Artinya, kemampuan kerja pegawai di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang telah berjalan cukup baik.
2. Berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 36 orang yang menjawab pertanyaan mengenai kinerja di PT. BPR Mitra Telagasari

- Utama Karawang dengan rata-rata 3,41 dikategorikan Baik. Artinya, kinerja pegawai di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang telah berjalan cukup baik
3. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. BPR Mitra Telagasari Utama Karawang.

### Saran

Berdasarkan simpulan dan pembahasan di atas, maka saran yang dapat diberikan kepada sebagai berikut:

1. Agar lebih meningkatkan kemampuan kerja masing-masing individu sebaiknya instansi memfasilitasi atau menyelenggarakan training maupun kegiatan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan pegawai nya.
2. Pimpinan atau atasan hendaknya melakukan kegiatan sosialisasi secara terus-menerus kepada pegawai untuk meningkatkan pemahaman pegawai tentang pekerjaannya serta memberikan pelatihan khusus terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sering terjadi kesalahan agar kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
3. Pimpinan hendaknya memberikan respon positif terhadap permasalahan atau keluhan yang di alami para pegawai nya, hal ini sebagai upaya pimpinan dalam meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja pada instansi

### DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Arie Hetami. 2008. Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Sebuah Persero Asuransi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 6 Nomor 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Erlangga.
- Erni Tris Kurniawan, Sule dan Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta : Prenada Media.

- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ke Tiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prof. Dr. Sugiyono 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta : Bandung.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta : Bandung.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta : Kencana.
- Ramdhani, Arif. 2011. Penilaian Kinerja. Bandung : PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Rivai, Veithzal. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan" Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta : Index.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2003. Beberapa Faktor yang Berdasiasi dengan Prestasi Kerja Pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Buletin Ekonomi Vol. 11 Nomor 1 Tahun 2006. Universitas Udayana, Denpasar, Bali.