
PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MERAK SENTAUSA ABADI KABUPATEN BOYOLALI

Suwandi¹⁾, Dasmadi²⁾, Hari Purwanto³⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran, No. 405, Boyolali

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran, No. 405, Boyolali

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran, No. 405, Boyolali

e-mail: wandindrayati@gmail.com¹⁾, dasmadi82@gmail.com²⁾, haripurwanto@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Studi ini bertujuan mengetahui dan membuktikan ada dan tidaknya pengaruh Penilaian Kerja dan Kemampuan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Merak Sentausa Abadi Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan juga data dari pustaka. Sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 104 orang karyawan PT. Merak Sentausa Abadi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dari pengujian hipotesis menunjukkan hasil *Adjusted R Square* sebesar 42,6 % variabel penilaian kerja dengan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja para karyawan. Sedangkan selisih 57,4% dapat dikatakan dipengaruhi variabel lain. Hasil penelitian ini secara persial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Penilaian Kinerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Sentausa Abadi Boyolali.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Penilaian Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and prove whether or not there is an influence of Job Appraisal and Job Ability on Employee Performance of PT. Merak Sentausa Abadi Boyolali. This study uses quantitative research methods using data collection techniques using questionnaires and also data from the library. The sample of respondents in this study were 104 employees of PT. Merak Sentausa Abadi. Data analysis in this study used multiple regression analysis techniques. From hypothesis testing, the results of Adjusted R Square are 42.6%, the work assessment variable with work ability affects the performance of employees. While the difference of 57.4% can be said to be influenced by other variables. The results of this study partially show that there is a positive and significant influence on the variables of Performance Assessment and Work Ability on the Performance of Employees of PT. Merak Sentausa Abadi Boyolali.

Keywords: Job Ability, Job Appraisal, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Kemampuan kerja para karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang produktif dan bisa menghasilkan output yang sangat optimal. Kinerja karyawan adalah modal yang sangat berharga bagi perusahaan guna mencapai

tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat patut di perhatikan dan di perhitungkan oleh pimpinan perusahaan. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan di tuntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berbungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994 dalam Abdul 2017).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016 dalam Abdul 2017). Dalam menghadapi persaingan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, berarti secara terperinci dapat disimpulkan dalam rumusan masalah mengenai kemampuan dan penilaian secara parsial dan simultan. Hal itu mempengaruhi hasil yang konkret terhadap kinerja karyawan. Pengkajian yang sudah dilakukan memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui penilaian serta keterampilan dalam bekerja sehingga berpengaruh positif pada perilaku kerja karyawan di PT Merak Sentausa Abadi.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

a) Kinerja Karyawan

Hasibuan (2010) menjelaskan “ Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Mangkunegara (2014) menjelaskan “ Kinerja karyawan merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance*” (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b) Kemampuan Kerja

Ilmarinen dalam Salem *et.,al* (2017) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental.

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan bidang pekerjaan yang sudah di tentukan. Blanchard dan Hersey dalam Kristiani (2013).

c) Penilaian Kerja

Menurut Susilowati, Retnowulan & Widiyanti (2018) Penilaian kerja merupakan kegiatan yang mutlak yang harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat

dicapai setiap karyawan. Menurut Kasmir (2017) penilaian kerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan secara singkat yaitu sebagai berikut :

H1: Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Penilaian Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan .

3. Metode Penelitian

Pengertian populasi ialah generalisasi dari berbagai subyek dan obyek pemilik karakteristik jugakualitas yang dapat ditetapkan peneliti supaya dapat dipelajari, Sugiyono:2010. Populasi dalam penelitian mencakup keseluruhan karyawan PT. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali yang berjumlah 140 orang. Berikut pembagian dari staf karyawan yang terdapat dalam PT. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali.

Pembagian Jumlah Karyawan

No	Bagian	Jenis Kelamin		Usia	Pendidikan			
		P	L		SMP	SMA	D3	S1
1	HRD	-	1	50-60	-		1	
2	Keuangan	3		30-40	-		2	1
3	Operasional	1	1	30-45			1	2
4	Admin	4	3	20-50			2	3
5	Produksi	57	70	18-50	26	100	1	1
Total		140			140			

Sumber: Data PT.Merak Sentausa Abadi Boyolali 2020

Sampel ialah bagian dari karakteristik yang selalu dimiliki perusahaan. Jika populasi besar, kemungkinan peneliti tidak bisa meneliti secara keseluruhan, semisal dipengaruhi oleh keterbatasan (tenaga, waktu, dana), peneliti bisa memakai sampel dari populasi oleh Sugiono dua ribu dua belas. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yang diambil pada bagian *stratified random sampling*. Supaya dapat memperjelas teknik pengambilan sebuah sampel. Seperti yang sudah dijelaskan, penelitian ini menggunakan *Proportionate stratified sampling*, yang merupakan teknik pengambilan suatu sampel untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur karyawan atau populasi supaya dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010:29). Menurut ahli, Arikunto (2006:138), *stratified random sampling* merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasinya bersifat heterogen dibagi dalam strata dan dari situ diambil sampel acak. Besarnya populasi yang digunakan sebanyak 140 karyawan, jadi banyaknya sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = 140 / (1 + 140(0,05)^2) = 140 / (1 + 140(0,0025)) = 140 / (1 + 0,35) = 140 / 1,35 = 103,7 = 104 .$$

Rumus Slovin tersebut memakai sampel 103,7 tapi hasil tersebut dibulatkan menjadi 104. Maka sampel yang digunakan pada karyawan PT. Merak Sentausa Abadi berjumlah 104 orang. Metode penelitian meliputi tipe pengkajian, teknik pengumpulan data-data, obyek penelitian, populasi, sampel pada penelitian, macam, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

Jenis data dalam penelitian memiliki data kuantitatif mengenakan kuesioner dari masing-masing responden, para karyawan PT. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali dan data yang digunakan mengenakan data primer dan data sekunder.

4. Hasil dan Pembahasan

Metode diukur berdasar skala Cronbach 0 sampai 1. Jika skala masing-masing telah dikelompokkan dalam lima kelas, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. 0,00 - 0,2, sangat tidak reliabel.
2. 0,21 – 0,40 tidak reliabel
3. 0,42 – 0,60 cukup reliabel.
4. 0,61 – 0,80, reliable.
5. 0,81 – 1,00 sangat reliabel.

4.1 Hasil Uji Reliabilitas Penilaian kerja (X1)

Cronbach's alpha	N of Items
,667	5

Sumber: data yang sudah di olah (2020)

Dilihat nilai CronbachAlpha $0,667 > 0,60$ disimpulkan pada pertanyaan yang pada kuesioner variabel penilaian kinerja sebesar 0,667. Jadi, penelitian ini dapat digunakan sebagai redaksi penelitian.

4.1.2 Hasil Uji Reabilitas Kemampuan Kerja (X2)

Reliability Statistics:

<i>Cronbach'sAlpha</i>	<i>N of Items</i>
,643	5

Sumber : Data yang di olah (2020)

Dilihat nilai CronbachAlpha $0,643 > 0,60$ disimpulkan pada pertanyaan yang pada kuesioner variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,643 maka layak sebagai Penelitian.

4.1.3 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

<i>Cronbach'sAlpha</i>	<i>N of Items</i>
,699	5

Sumber : Data yang di olah (2020)

Dilihat nilai Cronbach Alpha $0,699 > 0,60$ disimpulkan pertanyaan yang pada kuesioner variabel Kinerja sebesar 0,699 maka layak sebagai Penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian persyaratan analisis data digunakan sebelum melakukan pengujian pada hipotesis.

A. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogroff- Smirnov

One – sample kolomgrov – smirnov test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	std. deviation	,86736116
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,084
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,082 ^c

- a. Normal distribution test.
- b. calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (SPSS 2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai signifikansi sebesar 0.082 > 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa data ini berdistribusi secara normal.

B. Uji Multikoleneartitas
Hasil Uji Multikolinearitas

Macam	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,246	,410			
SQRT_X1	,211	,103	,194	,648	1,544
SQRT_X2	,498	,093	,507	,648	1,544

Sumber: Data yang di olah (2020)

- a. Dependent Variable: kinerja
dilihat bahwa nilai Tolerance variabel penilaian kinerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) sebesar 0,648 dibawah nilai 1 yang berarti multikolinieritas atau sama halnya dengan tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi independen. Dapat dilihat pula pada nilai VIF variabel penilaian kinerja dan kerja 1,544 dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali,2011:160).

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Macam	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,246	,410		3,038	,003

SQRT_X1	,211	,103	,194	2,047	,053
SQRT_X2	,498	,093	,507	5,353	,000

a. Dependent Variable: SQRT_Y

Sumber: Data yang diolah (2020)

Dilihat bahwa nilai sig pada variabel Penilaian Kinerja sebesar 0,053 > 0,05 dan variabel Kemampuan Kerja 0,000 < 0,05. Kesimpulan menunjukkan bahwa terjadi Heteroskedastisitas.

4.3. Diskripsi

Descriptive Statistics

	N	Minimal	Maksimal	Mean	Std. Deviation
Penilaian Kinerja	104	16	25	21,65	1,909
Kemampuan Kerja	104	16	25	20,57	2,066
Kinerja	104	15	25	20,17	2,026
Valid N (listwise)	104				

Sumber : Data yang di olah (2020)

Tabel output menunjukkan penilaian kinerja dengan jumlah responden (N) sebesar 104, dengan nilai minimal sebesar 16, nilai maksimum 25. Sedangkan *mean* 21,65 dan juga standar deviasi (Std.) 1,909. Kemampuan kerja jumlah responden (N) sebesar 104, dengan nilai minimum sebesar 16, nilai optimum sebesar 25, dengan nilai rata-rata (Mean) 20,57 dan standar deviasi (Std.) 2,066. Kinerja jumlah responden (N) sebesar 104, dengan nilai minimal 15 dan nilai maksimum 25. Sedangkan nilai rata-rata (Mean) 20,17 dan standar deviasi (Std.) 2,026.

A. Koefisien Determinasi (R²)

macam summary

Macam	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,426	,414	1,551

Sumber: Data yang di olah (2020)

Berdasarkan tabel Nilai *Adjusted R Square* (r dikuadratkan atau angka korelasi sebesar 0,414 R square dapat dikatakan selaku identifikasi determinasi. Nilai yang tertera memiliki arti bahwa sebesar 41,4 % kinerja dapat dijelaskan menggunakan variabel penilaian kinerja begitu pula dengan kemampuan kerja, serta sisanya 57,4% dapat dijelaskan variabel lainnya yang tidak ikut serta dalam penelitian ini. Misalnya motivasi kerja, pengaruh gaya kepemimpinan serta kompensasi.

B. Uji Simultan (Uji F)

Anova^a

Macam	sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	179,957	2	89,978	37,409	,000 ^b
	Residual	242,928	101	2,405		
	Total	422,885	103			

Sumber: Data yang di olah (2020)

Dilihat dari tabel Uji F, didapatkan nilai F bernilai positif sebesar 37,409 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000^b < 0.05$, jadi variabel kemampuan dan penilaian pada kerja karyawan secara simultan berpengaruh baik/positif atau signifikan. Maka variabel dapat berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merak Sentausa Abadi.

C. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Macam	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,273	1,835		2,874	,005
Penilaian Kinerja	,213	,101	,201	2,105	,038
Kemampuan Kerja	,500	,093	,510	5,352	,000

Data yang di olah (2020)

Dengan persamaan rumus Linear Berganda yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 5,273 + 0.213x_1 + 0.500x_2 + e$$

Berdasarkan pada tabel diketahui nilai t penilaian kinerja bernilai positif sebesar 0.213 memiliki nilai Sig sebesar $0.038 < 0.05$. Disimpulkan bahwa secara individual penilaian kinerja pada karyawan PT Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali memiliki pengaruh yang signifikan. Dan untuk variabel kemampuan kerja memiliki nilai yang positif sebesar 0.500 dan nilai Sig sebesar $0.000 < 0.05$. Disimpulkan bahwa secara individual kemampuan kerja yang positif serta signifikan pada cara kerja karyawan di PT. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali.

Kesimpulan:

Dari pembahasan hasil yang di capai oleh peneliti pada penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan:

1. Seluruh variabel yang di uji baik penilaian maupun kemampuan kerja mandiri dan kelompok berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap variabel lain yang berpengaruh pada karyawan di PT. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali. Hal ini telah dijelaskan pada analisis diatas.
2. Variabel kemampuan kerja maupun penilaian kerja juga berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada karyawan di PT. Merak Sentausa Abadi kabupaten Boyolali. Hal ini telah dijelaskan pada analisis diatas.

Saran :

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan PT. Merak Sentausa Abadi agar dapat memperbaiki kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan reward kepada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja dan kinerja yang bagus hal ini sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan bisa berkompetisi untuk menunjukkan etos kerja serta kinerja yang maksimal terhadap perusahaan.

2. Sebaiknya PT. Merak Sentaosa Abadi ataupun pihak manajemen memberikan pelatihan yang mendukung kemampuan kerja karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat lebih mengembangkan variabel penelitian misalnya dengan menambah variabel motivasi kerja, kompensasi, prestasi kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Hayati, R.N (2017). *Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri)*. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- [3] Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- [4] Kasmir. (2017). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Kristiani, Pradhanawati, Wijayanto. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diponegoro Journal of Social and Politic. Hal. 1-7.
- [6] Pratama Abdul Aziz Nugraha, Wardana Apriana. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Jurnal Muqtasid: 119-129. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. IAIN Salatiga.
- [7] Susilowati J, Susilowati I.H & Widiyanti W. (2018). *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2016*. Jurnal : Sekretari dan Manajemen, Vol. 2 No.2. Bogor : Universitas Bina Sarana Informatika.