

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat

Ratna Septiniat Hura¹, Rani²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}
Kemanggisan Utama, Jakarta Barat
Email : ratnaseptiniat@gmail.com¹, rani.rxa@bsi.ac.id²

Submit:
14-02-2025

Revisi:
16-02-2025

Terima
17-02-2025

Terbit Online:
27-05-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Centra Moda Tanah Abang, Jakarta Pusat. Latar belakang penelitian ini berfokus pada peran kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal berpengaruh dari kemampuan dan motivasi karyawan. Penulis menekankan betapa pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan lebih baik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen membuat strategi pengembangan SDM yang lebih baik. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan pengetahuan penting bagi manajemen tentang cara membuat pendekatan yang efektif untuk pengembangan karyawan; fokus penelitian ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja untuk mencapai tingkat kinerja terbaik. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 61 responden, dimana tehnik pengumpulan sampel yang hendak dipergunakan pada Penelitian berikut ialah Non-Probability Sampling dengan menggunakan sampling jenuh.

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

ABSTRACT

Abstract - This study aims to analyze the effect of work ability and work motivation on employee performance at CV Centra Moda Tanah Abang, Central Jakarta. The background of this research focuses on the role of employee performance to achieve company goals. Optimal performance is influenced by employee ability and motivation. The author emphasizes how important it is to create a supportive work environment to make employees feel more motivated and better at their jobs. Therefore, this study is expected to help management make better HR development strategies. Overall, this study provides important knowledge for management on how to make an effective approach to employee development; the focus of this study is to improve work ability and motivation to achieve the best level of performance. The population in this study consisted of 61 respondents, where the sample collection technique to be used in the following research is Non-Probability Sampling using saturated sampling.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia globalisasi dan pertingkaian bisnis yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat beradaptasi secara cepat terhadap pertumbuhan perusahaan yang semakin meningkat. Menurut (Sulistiyowati 2021) SDM merupakan mereka yang Berperan sebagai perencana organisasi, pemikir dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. dimana mereka juga mengkaji bagaimana memberdayakan pekerja dalam suatu organisasi, menciptakan lapangan kerja, kelompok kerja, dan meningkatkan keterampilan karyawan saat ini, serta mencari cara

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Umumnya, kinerja dapat dimaknai dengan keterampilan individu dalam menuntaskan suatu pekerjaan. Menurut (Wuwungan et al., 2020) Kinerja merupakan ukuran kemampuan seorang pekerja dalam memenuhi tugas atau kewajibannya terhadap suatu perusahaan atau organisasi.

Dalam dunia bisnis saat ini, khususnya di CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat perkembangan modrn sangatlah penting untuk setiap karyawan yang bekerja memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dan mengikuti arus perkembangan sehingga tidak ketinggalan atau hambatan baginya

dalam bidang pekerjaannya. adapun persoalan yang perlu ditangani, digunakan, dan dijalankan, dalam bidang kerja pada CV Centra Moda seperti Karyawan yang memiliki kemampuan dalam penguasaan perangkat teknis misalnya komputer, mesin register dan perangkat lainnya. Sehingga karyawan yang berkemampuan dan selalu termotivasi tinggi dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut samuel dalam (Bina et al. 2024) menyatakan Tanpa adanya dukungan yang tepat, seorang karyawan tidak akan dapat mengembangkan kemampuan, memperoleh pengalaman, dan memupuk keterampilan yang bermanfaat bagi perusahaan. Oleh sebab itu, «kemampuan» atau «ability» adalah istilah yang digunakan untuk Mengilustrasikan kemampuan individu guna menuntaskan berbagai tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka. Menurut (Rosmala Dewi 2021) Salah satu komponen kematangan merupakan kemampuan, yang mencakup pemahaman serta ketrampilan yang didapat dari pendidikan, pelatihan, atau pengalaman. Selain itu, menurut (Nafisatul Ilim et al. 2024) kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan merupakan keadaan di mana seseorang melakukan tugas dengan benar, efektif, dan berhasil untuk mencapai hasil yang optimal. dan Menurut Muchlas dalam (Genita G. Lumintang et al. 2022) kemampuan (*ability*) “adalah sebuah kapabilitas individual guna menjalankan beragam tanggung jawab pada sebuah pekerjaan”. sehingga perusahaan atau suatu bisnis mendapat manfaat dari karyawan yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Sedangkan dalam perusahaan khususnya pada CV Centra Moda Tanah Abang motivasi kerja terdiri dari tingkat kepemimpinan karyawan, misalnya menetapkan tujuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, seperti memenuhi jam kerja dan memaksimalkan kualitas strategis karyawan, seperti belajar dari kegagalan; berinovasi, serta berusaha untuk lebih baik Menurut (Safrizal 2021) Motivasi merupakan sebagai kekuatan dalam diri seseorang atau individu yang memengaruhi perilaku sukarela dengan arah, intensitas, dan ketekunan. Pekerja yang termotivasi ingin melakukan tingkat usaha tertentu (*intensitas*), untuk waktu tertentu (*persistence*), dan untuk tujuan tertentu (arah). Tahir dalam (Manao 2022) motivasi Merupakan “sebagai keadaan yang menyebabkan atau memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan aktivitas yang terjadi secara sadar”. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, tenaga kerja CV CENTRA MODA terkesan bahwa masih ada beberapa pekerja yang tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti menggunakan komputer dimana pengimputan dan pengeluaran barang masih kurang sesuai dengan fisik, karyawan tidak mencatat barcode barang keluar dengan baik dan benar, kurangnya ketegasan pimpinan dalam

memotivasi karyawan, dan karyawan datang pada waktu yang tidak tepat dan melanggar peraturan jam kerja, serta karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas mereka terhaap waktu yang telah di jadwalkan. Penelitian ini menunjukkan adanya gap dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil berbeda mengenai variabel yang diteliti. Untuk persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini ialah terdapat kesamaan dalam variabel serta metode penelitian. Persamaan variabel seperti kemampuan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan, sedangkan untuk penelitian berikut memakai metode penelitian kuantitatif. Untuk membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni ada pada bagian objek penelitian yang dimana peneliti akan melakukan penelitian di CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari kerangka pemikiran terlihat bahwa, variabel bebas ialah Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.

Hipotesis

H_0 : Kemampuan kerja diduga tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

H_1 : Kemampuan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

H_0 : Motivasi Kerja diduga tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

H_2 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

H_0 : Kemampuan Kerja serta Motivasi Kerja diduga tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

H_3 : Kemampuan kerja dan Motivasi Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan secara simultan

terhadap kinerja karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

2. METODE PENELITIAN

Menurut (Wijoyo & Nyanasuryanadi 2020) Metode penelitian kualitatif, yang didasarkan pada ideologi positivisme, digunakan untuk keadaan objek yang alami, dengan pengarang sebagai instrumen utama dan pengumpulan sampel sumber data yang ditargetkan snowball, Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi, dan analisisnya dilakukan secara kualitatif atau sifat. Selain itu, penelitian kualitatif lebih berfokus pada makna daripada generalisasi.

Populasi

Pendapat Sugiyono dalam ((Hasta Herlan Asymar et al. 2021) Populasi ialah area abstraksi yang berisikan subjek ataupun objek yang memiliki mutu serta ciri-ciri terkhusus yang telah ditentukan penulis agar dipelajari serta kemudian diambil simpulan dimana jumlah populasi dalam penelitian sejumlah 61 individu yang merupakan pegawai CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

Sampel Penelitian

Menurut (Hasta Herlan Asymar et al. 2021) Sampel merupakan bagian semua kriteria yang dipunyai oleh populasi.

Teknik pengumpulan data

Peneliti memakai kuesioner ataupun angket untuk mengumpulkan data untuk studi berikut. Dimana Kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja merupakan tiga kategori kuesioner. Hasil data awal yang dikumpulkan dari responden terdiri dari jawaban dari kuesioner, serta skala likert digunakan untuk menghitung penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban.

Observasi

Menurut (Anugrah et al.,2022) Teknik observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan tersistematis serta sengaja dengan memakai analisis serta pencatatan dan gejala objek yang dikaji secara langsung di lapangan, karena teknik observasi adalah satu dari metode penelitian yang begitu krusial untuk seseorang penulis yang melakukan penelitian dengan langsung di lapangan.

Kuesioner

Menurut Sugiyono Dalam (Al. 2021) Kuesioner merupakan sebuah metode pengumpulan data yang berbentuk pemberian seperangkat persoalan yang berhubungan terhadap objek yang dikaji, ditanyakan satu per satu pada informan yang berkaitan langsung dengan objek yang dikaji. Penulis menggunakan skala pengukuran likert pada kuesioner berikut, di mana setiap jawaban responden diberi nilai atau skor. Menurut Skala Likert dipakai guna menilai opini, sikap, serta asumsi individu ataupun kelompok

terkait kejadian ataupun peristiwa yang terjadi. Selain itu, menurut skala Likert memiliki pernyataan tindakan yang membuktikan apakah mereka mendukung ataupun menentang objek yang dinilai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Kualitas Data

Uji validitas serta reliabilitas yakni digunakan untuk memastikan apakah data yang dikumpulkan melalui kuesioner itu valid serta reliabel atau tidak.

1. Uji Validitas

Uji Validitas Pengujian signifikansi atas evaluasi validitas, dilakukan dengan menyamakan skor koefisien korelasi observasi (r - hitung) dengan skor koefisien korelasi (r tabel) pada derajat kebebasan(df)= $N- 2$, dengan N merupakan total sampel. sehingga nilai df yang digunakan adalah 59 maka diperoleh nilai dari r tabel yaitu 0,252.

Tabel 1. Hasil Pengujian Keabsahan Data

Item Pertanyaan	r hitung
X1.1	0.873
X1.2	0.680
X1.3	0.752
X1.4	0.737
X1.5	0.788
X1.6	0.818
X1.7	0.621
X1.8	0.774
X1.9	0.511
X1.10	0.671
X1.11	0.799
X1.12	0.618
X1.13	0.8233
X1.14	0.523
X1.15	0.834

Sumber: (olah data, 2024)

Bersumber pada tabel 1. menampilkan kalau diakibatkan sebab skor r . hitung melebihi skor r . table sebesar 0,252 hingga bisa diambil kesimpulan kalau tiap- tiap penanda variabel dalam riset ini dikira valid serta bisa dipercaya.

2. Uji Reliabilialias

Tabel 2. Stabilitas Data

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha
Kemampuan Kerja (X1)	0.933
Motivasi Kerja (X1)	0.948
Kinerja Karyawan (Y)	0.972

Sumber: (olah data, 2024)

Jika skor *Cronbach Alpha* pada tabel 2 di variabel kemampuan kerja, motivasi Kerja, serta Y merupakan 0. 933, 0.948, serta 0.972 lebih

dari 0, 61 sehingga disimpulkan hasilnya dari variabel Y ialah reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji yang dipakai guna memeriksa benarkah model regresi yang dipakai pada studi layak untuk diuji ataupun tidak.

1. Uji Normalitas

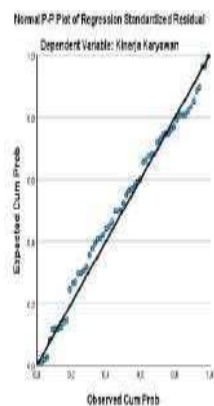
Menurut Paramita dalam (Putri asih 2024) Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data pada aspek independen mengikuti distribusi normal.

Tabel 3. Pengujian Kesesuaian Distribusi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Test
N		61
Normal Parametera	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92766143
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.063
	Negative	.064
Test Statistic		.064
Asymp Sig. (2-tailed)		.200
Monte Carlo (2-tailed)	Sig.	0.73
	99% Confidence Interval Lower Bond	.762
	Upper Bond	.784

Sumber: (olah data SPSS, 2024)

Tabel 3 hasil Temuan menunjukkan bahwa signifikansi asymp Sig. adalah 0,200, yang berarti melebihi hasil signifikan 0,05, yang memperlihatkan data dapat digunakan dan berdistribusi normal.



Sumber: (olah data SPSS, 2024)

Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Pada gambar 2 tersebut, bisa ditemukan bahwasanya titik-titik yang menyebar mendekati

garis diagonal. Disimpulkan bahwa data menunjukkan pola distribusi yang mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dipergunakan untuk mendapat hasil apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Jika tidak terjadi korelasi antar variabel independen maka model regresi tersebut dikatakan baik. Pengujian multikolinieritas menggunakan ukuran *Variance Inflation Factor* dan *Tolerance*.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Variabel Independen

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja	.263	3,806
	Motivasi Kerja	.263	3,806

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2024)

Hasil pengujian multikolinearitas terlihat bahwa nilai toleransi variabel bebas adalah 0,263 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF adalah 3,806 lebih rendah dari 10. Hasil menunjukkan bahwa multikolinearitas, atau korelasi antar variabel independen, tidak terjadi dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas yakni bertujuan menentukan apakah model regresi menghasilkan ketidaksamaan varians antara residu dari satu pengamatan ke lainnya.

Tabel 5. Hasil uji Heterokedastisitas dengan metode Rank Spearman's Rho

Correlations						
			Kemampuan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kemampuan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,639**	,675**	-,179
		Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,166
		N	61	61	61	61
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,639**	1,000	,640**	-,040
		Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,761
		N	61	61	61	61
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,675**	,640**	1,000	,486**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
		N	61	61	61	61
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,179	-,040	,486**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,166	,761	<,001	
		N	61	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2024)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2024)

Tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas diatas mengenai Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai Sig. Kemampuan kerja adalah $0,166 > 0,05$ dan nilai Sig. Motivasi Kerja adalah $0,761 > 0,05$. Oleh karena itu nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $0,05$, hingga menunjukkan model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk mengetahui apakah variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,330	3,213		1,934	,038
	Kemampuan Kerja	,670	,098	,722	6,820	<,001
	Motivasi Kerja	,209	,104	,212	1,004	,050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (olah data, 2024)

Hasil perolehan uji analisis linear berganda berikut diperoleh dari tabel 6 dimana :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -6330 + 0,670X_1 + 0,209X_2 + e$$

Dari keterangan tersebut dapat diartikan bahwa

1. Variabel dependen tidak mengalami perubahan atau tetap pada nilai konstanta a sebesar -6330, yakni bahwa variabel independen bernilai 0 atau tidak ada.
2. Nilai dari koefisien regresi X1 senilai 0,670, bahwasanya variabel Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat dengan baik. Dengan kata lain, jika ada penambahan satu angka, kinerja karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat akan meningkat sebesar 0,670.
3. temuan dari koefisien X2 sebesar 0,209, menunjukkan variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dapat kita katakan bahwa jika terjadi penambahan senilai 1 angka, maka dependen CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat akan meningkat sebanyak 0,209.

3.4 Uji Hipotesis

Pengujian secara parsial dan simultan dilakukan untuk menguji hipotesis yang tela dibuat.

1. Uji T

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,402	3,336		-1,919	,060
	Kemampuan Kerja	,676	,102	,725	6,628	<,001
	Motivasi Kerja	,202	,108	,205	1,876	,066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2024)

Dalam tabel 7 Uji T diatas, dapat dilihat bahwa T_{hitung} Kemampuan Kerja senilai 6,628 serta T_{hitung} Motivasi Kerja sejumlah 1,876.

Rumus:

$$T_{tabel} = (a/2; n - k - 1)$$

$$= (0,05/2; 61 - 2 - 1) = 0,025; 58$$

$$T_{tabel} = 2001$$

Maka bisa disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja (X1) terhadap T_{hitung} 6,628 $> T_{tabel}$ 2,001 dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Jadi, Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikansi secara parsial terhadap kinerja karyawan. CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat. Sedangkan Motivasi Kerja (X2) T_{hitung} 1,876 lebih kecil T_{tabel} 2,001 dan nilai Sig. $0,066$ lebih besar senilai $0,05$. dilihat bahwasanya Motivasi Kerja berdampak positif namun tidak signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

2. Uji F

Uji Simultan yakni menguji ada tidaknya pengaruh bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil uji signifikasi F dengan menggunakan SPSS versi 30 dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji Signifikansi F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4470,639	2	2235,319	136,611	<,001 ^b
Residual	949,053	58	16,363		
Total	5419,672	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2024)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2024)

Dari hasil tabel 8 Uji F (Simultan), nilai F_{hitung} sebesar 136,611. Untuk mencari F_{tabel} pada penelitian ini dapat digunakan rumus yaitu:

$$F_{\text{tabel}} = f(k; n - k) = (2; 61 - 2) = (2; 59)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,15$$

Maka hasil dari perolehan dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} 136,611 > F_{\text{tabel}} 3,15$ dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.819	4,045
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 30 (2024)

Tabel 9 diperoleh hasil koefisien determinasi R Square senilai 0,825, maka dapat diintisarikan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berkontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 82,5%. Sedangkan sisanya sebesar 17,5% adalah karena faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

3.6. Pembahasan

H1: Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

Dari hasil uji t dapat disimpulkan variabel Kemampuan Kerja (X1) sejumlah T_{hitung} lebih besar 6,820 dengan T_{tabel} sebesar 2,001 dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$, dan signifikannya yang didapat lebih kecil dari sig. 0,05. Dengan demikian “Ha diterima” atau dapat dikatakan bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Centra Moda Tanah Abang, Jakarta Pusat. Hal ini sama dengan temuan penelitian sebelumnya. (Maharani *et al.* 2022) yang menyebut bahwasanya adanya pengaruh positif dan signifikansi secara parsial antara Kemampuan Kerja terhadap kinerja Karyawan.

H2: Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat

Dari hasil penelitian uji signifikansi T, variabel Motivasi Kerja (X2) mendapat jumlah T_{hitung} lebih kecil 1,876 dari pada $T_{\text{tabel}} 2,001$ dimana signifikasinya melebihi besarnya dari sig. 0,05. Maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak. atau Motivasi Kerja (X2) berdampak positif dan tidak signifikansi secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) CV Centra Moda Tanah Abang

Jakarta Pusat. Ini mendukung temuan penelitian sebelumnya (Erliana *et al.* 2022) mengemukakan bahwa motivasi memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat.

Pada hasil uji signifikansi simultan, diketahui nominal F_{hitung} lebih besar sejumlah 136,611 dari pada F_{tabel} sejumlah 3,15 dan signifikannya kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan “ H_0 ditolak dan H_a diterima” sehingga Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat. Ini mendukung temuan penelitian sebelumnya (Wuwungan *et al.* 2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersamaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya Kemampuan Kerja secara parsial dan positif memiliki pengaruh kinerja karyawan. Dengan demikian ditemukan bahwa pentingnya pengembangan keterampilan dan kemampuan individu yang menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih fokus pada pengelolaan dan pengembangan kemampuan kerja untuk memastikan bahwa Kinerja Karyawan CV Centra Moda akan lebih baik, sehingga pada akhirnya hasilnya berdampak positif atau baik pada tujuan organisasi.
2. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan namun tidak signifikan secara parsial. Dengan demikian diharapkan perusahaan agar dapat mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih terintegrasi, penting untuk mengevaluasi jenis motivasi apa yang paling berpengaruh dalam hal tertentu. seperti, motivasi intrinsik (keinginan untuk berkembang atau mencapai tujuan pribadi) mungkin lebih relevan dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik (seperti gaji atau bonus).
3. Penelitian ini, menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. yang berarti bahwa kedua faktor ini, meskipun berdiri sendiri, namun memiliki peran penting yang saling melengkapi satu sama lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian CV Centra Moda Tanah Abang Jakarta Pusat perlu mengelola kedua faktor ini secara seimbang dan

terintegrasi. Pengembangan keterampilan, motivasi yang tepat, dan penciptaan lingkungan yang mendukung akan memastikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan daya saing.

REFERENSI

- Al., Harahap et. 2021. "ANALISIS PEMANFAATAN TEKNOLOGI DALAM PEMBELAJARANDI KELAS III SD DARUL MAAREF SCHOOL FOUNDATION." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7(1):434–38.
- Al., Maharani et. 2022. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 5(1):30–41. doi: 10.30596/maneggio.v5i1.10195.
- Al., Vickry Ramdhan et. 2022. "Aplikasi Sistem Informasi Pemesanan Catering Pada Maya Catering Berbasis Java." *Jurnal Riset Dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)* 3(01):188–95. doi: 10.30998/jrami.v3i01.5491.
- Bina, Universitas, Sarana Informatika, Kemanggisian Utama, Jakarta Barat, Lingkungan Kerja, and Kinerja Karyawan. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat." 1:27–31.
- Erliana et al. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Jombang." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1(8):1331–42. doi: 10.54443/sibatik.v1i8.170.
- Genita G. Lumintangi et al. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modoinding." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(2):789. doi: 10.35794/emba.v10i2.40407.
- Hasta Herlan Asymar et al. 2021. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA." *Jurnal Inovasi Penelitian* 1(10):1–208.
- Manao, Anis Sumanti. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 5(1):1–9.
- Nafisatul Ilim et al. 2024. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2(1):39–54.
- Putri asih. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya* 7(2):1478–98. doi: 10.36778/jesya.v7i2.1563.
- Rosmala Dewi. 2021. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta." *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia* 16(1):19–25.
- Safrizal, Helmi Buyung Aulia. 2021. "Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Journal Angewandte Chemie* 2(1):1–65.
- Sulistiyowati. 2021. "Penerapan Sistem Mutasi Dalam Ketersediaan Posisi Jabatan Pada Pt. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali."
- Wijoyo, Hadion, and Partono Nyanasuryanadi. 2020. "Analisis Efektifitas Penerapan Kurikulum Pendidikan Sekolah Minggu Buddha Di Masa Pandemi Covid-19." *JP3M: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran Dan Pemberdayaan Masyarakat* 2(2):166–74. doi: 10.37577/jp3m.v2i2.276.
- Yantje Uhing et al. 2020. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8(1):75–84.