

Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa

Ade Septia Putri Lestari¹, Yusrita², Ismail Nasution³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
Corresponding author: adeseptiaaputriilestarii@gmail.com

ABSTRAK - Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 96 orang karyawan. Sampel yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh sebanyak 96 sampel. Dan menggunakan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan uji determinasi dengan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan; Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Keterampilan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Keterampilan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

A B S T R A C T - The formulation of the problem in this study is: Is there an influence of work skills and work motivation on employee performance. This study aims to determine the influence of work skills and work motivation on employee performance. The population in this study is 96 employees. The samples taken used the saturated sampling technique, so that as many as 96 samples were obtained. And using data quality tests (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis, hypothesis test (t test and f test) and determination test with the help of SPSS 20. The results of the study showed; Work skills have a positive and significant effect on employee performance; work motivation has a positive and significant effect on employee performance; Work skills and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: *Job Skills; Work Motivation; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia semakin pesat, khususnya di sektor perkebunan yang merupakan salah satu penopang utama perekonomian negara. Dengan begitu, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh elemen organisasinya, terutama sumber daya manusia. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, keterampilan yang baik dan sikap yang baik serta mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Yusniar, *et al.* (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa (kompensasi), integrasi, retensi, dan pergantian tenaga kerja untuk mencapai tujuan bisnis.

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah kinerjanya. Kinerja yang optimal dapat berdampak langsung pada produktivitas dan daya saing suatu perusahaan. Menurut

Mangkunegara (2019:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas total yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu mencapai standar yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam hal kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Variabel pada penelitian ini adalah keterampilan kerja. Dapat kita ketahui bahwa keterampilan kerja sangat penting bagi kinerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dalam Megantoro (2015) keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja yang merupakan penilaian terkini terhadap kinerja seseorang. Kinerja keseluruhan seorang individu pada dasarnya ditentukan oleh keahliannya, serta kemampuan mental dan fisiknya. Keterampilan juga merupakan suatu kemampuan yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yang lebih optimal dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Selain keterampilan kerja, variabel lain dari penelitian ini adalah motivasi kerja. Dimana motivasi kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara dalam Zebua, *et al.* (2022) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh tujuan khusus yang akan dicapai. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain dapat berupa upah atau gaji yang sesuai, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil yang diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan, pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa, suasana kerja yang menarik, promosi jabatan yang menarik dan lain-lain (Pulungan dan Manulang, 2017).

PTPN I Regional I Tanjung Morawa adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini mengelola kebun kelapa sawit dan berfokus pada produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang kemudian diproses menjadi minyak kelapa sawit. PTPN I Regional I Tanjung Morawa berusaha mengembangkan perusahaannya dengan memberikan kualitas yang tinggi kepada konsumen agar mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara rutin setiap bulannya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Pelatihan *Soft Skill* Karyawan PTPN I Regional I Tanjung Morawa pada Bulan Januari-Mei Tahun 2024

No.	Nama Program	Bulan Pelaksanaan	Total Peserta	Jumlah Jam
1.	FGD “Evaluasi Kinerja Operasional Tahun 2023 dan <i>Strategi Turn Around</i> Komoditas <i>Sub Holding</i> Tahun 2024”	Januari	1	27
2.	Transfer <i>Knowledge</i> Aplikasi <i>Nadine</i> dan Penyesuaian Fitur Baru	Januari	1	45
3.	Sosialisasi Monitoring Evaluasi Tanam Ulang Tahun 2024	Februari	2	270
4.	Pelaksanaan Pelatihan SAP Modul HCM	Februari	25	1.125
5.	FGD dan <i>Workshop</i> Pengelolaan SDM	Maret	3	81
6.	Webinar “ <i>The Magical Components of Culture Transformation</i> ”	Maret	32	64
7.	Pelatihan Manajemen Produksi Tanaman Kelapa Sawit melalui Agro Wallet	April	3	48
8.	Pelatihan Manajemen Perlindungan Tanaman Kelapa Sawit melalui Agro Wallet	April	7	168
9.	<i>Strategic Leadership</i> melalui Agro Wallet	Mei	2	48
10.	<i>Plantation Leadership Development</i> Program (PLDP) III Angkatan 26	Mei	2	576

Sumber : PTPN I Regional I Tanjung Morawa.

Berdasarkan data di atas bahwa telah dilakukannya pelatihan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, peningkatan pemahaman serta cara kerja predivisi atau perunit kerja di PTPN I Regional I Tanjung Morawa. Program pelatihan dilakukan mulai dari pelatihan secara umum sampai pada mengkhusus. Pelatihan tersebut belum sepenuhnya efektif dalam pelaksanaannya karena pelatihan yang telah dilaksanakan jumlahnya tidak sama, tidak konsisten setiap bulannya dan pelatihan tersebut hanya diwakilkan oleh beberapa karyawan saja dimana karyawan yang dikirim sebagai delegasi adalah orang yang sama, maka masih kurangnya pemerataan kesempatan untuk mengikuti pelatihan terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti permasalahan yang ada dalam perusahaan, yaitu masih ada keterampilan kerja yang dimiliki beberapa karyawan belum memenuhi standart kerja yang ditentukan, kurang berinovasi dalam bekerja. Begitu juga dengan motivasi kerja karyawan, dimana motivasi kerja selalu diberikan namun masih banyak karyawan yang belum meningkatkan motivasi sesuai dengan pelatihan-pelatihan yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai sehingga capaian kinerjanya tidak

sesuai dengan harapan perusahaan, kurangnya dukungan timbal balik di antara rekan kerja dapat memengaruhi motivasi karyawan, kurang semangat dalam bekerja serta kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap hasil kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Yulita Buana, Fahriani & Enryanis Nasution (2020), Mazdayani, Wuryaningsih Dwi Sayekti & Adia Nugraha (2014) dan Yunil Wilanda, Jumiati Sasmita & Kurniawaty Fitri (2024) menyimpulkan bahwa keterampilan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu di atas yang menjadi kesenjangan pada penelitian ini adalah subjek dan sampelnya berbeda, sehingga penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian lanjutan di PTPN I Regional I Tanjung Morawa dengan judul: **“Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa”**.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas total yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela dan Sartono S. (2018:12) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Keterampilan Kerja

Menurut Robbins dalam Megantoro (2015) keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja yang merupakan penilaian terkini terhadap kinerja seseorang. Kinerja keseluruhan seorang individu pada dasarnya ditentukan oleh keahliannya, serta kemampuan mental dan fisiknya.

Menurut Notoadmodjo dalam Kustini et al. (2021) keterampilan merupakan penerapan pengetahuan, sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuannya, dan pengetahuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, usia, dan pengalamannya.

Motivasi Kerja

Mangkunegara dalam Zebua, *et al.* (2022) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan

diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Hasibuan dalam Octaviani dan Rizki P. (2023:152) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah PTPN I Regional I Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan data sekunder. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 96 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor direksi PTPN I Regional I Tanjung Morawa yang berjumlah 96 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan F) dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan uji kuliatas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial ataupun secara simultan dan uji determinasi. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS Versi. 20.00 *for windows* dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui kelayakan kuesioner berdasarkan total nilai perusahaan yang disesuaikan. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

1) Variabel Keterampilan Kerja (X_1)

Tabel 1
Uji Validitas Item Kuesioner Keterampilan Kerja (X_1)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1.	0.537	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	0.759	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	0.773	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	0.240	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	0.720	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	0.725	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	0.746	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	0.691	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Dari tabel 1 di atas terlihat bahwa nilai korelasi semua item Keterampilan Kerja (X_1), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.202 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Keterampilan Kerja (X_1) adalah valid.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 5.9
Uji Validitas Item Kuesioner Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1.	0.700	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	0.823	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	0.743	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	0.528	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	0.697	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	0.781	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	0.685	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	0.769	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai korelasi semua item Motivasi Kerja (X_2), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.202 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Motivasi Kerja (X_2) adalah valid.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3
Uji Validitas Item Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1.	0.412	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	0.737	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	0.812	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	0.709	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	0.728	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	0.682	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	0.536	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	0.580	0.202	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Dari tabel 3 di atas terlihat bahwa nilai korelasi semua item Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.202 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan). Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Status
Keterampilan Kerja (X ₁)	0.751	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.858	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.751	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS, 2025.

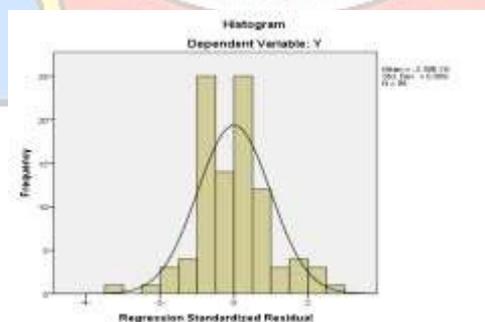
Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa hasil uji reliabilitas menyatakan nilai *Cronbach Alpha* seluruhnya lebih besar dari 0.60. Berdasarkan data di atas maka seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Digunakan untuk memeriksa apakah suatu populasi data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

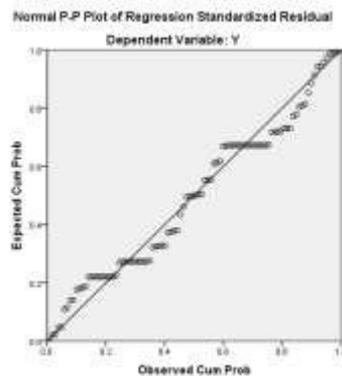
1) Histogram



Gambar 1
Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat dilihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi menceng (*skewness*) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) P-plots



Gambar 2
Uji Normalitas P-Plot
Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data Keterampilan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal. Maka, model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel independennya.

3) *One Sample K-S*

Tabel 5
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.18986068
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.100
	Negative	-.083-
Kolmogorov-Smirnov Z		.982
Asymp. Sig. (2-tailed)		.290

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.290 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah menemukan hubungan antara variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 6
Analisis Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.470	3.098		4.025	.000		
1 Keterampilan Kerja	.349	.106	.360	3.294	.001	.540	1.851
Motivasi Kerja	.315	.104	.329	3.011	.003	.540	1.851

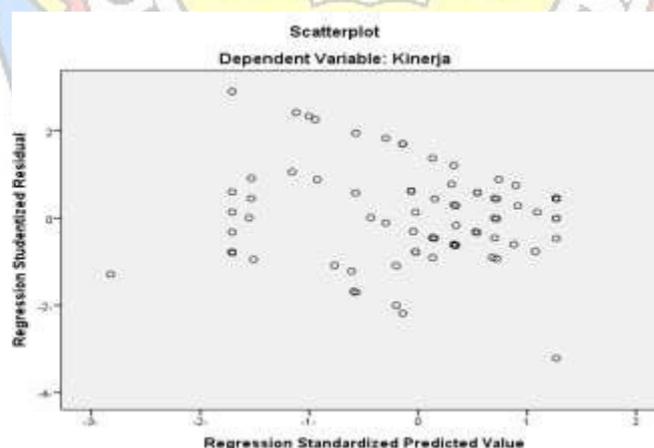
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai VIF Keterampilan Kerja = 1.851 dan Motivasi Kerja = 1.851 lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara kedua variabel tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah suatu model mengalami heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa diagram pencar dan tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan

heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui Y berdasarkan variabel bebasnya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakanlah analisis linear berganda. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.470	3.098		4.025	.000
	Keterampilan Kerja	.349	.106	.360	3.294	.001
	Motivasi Kerja	.315	.104	.329	3.011	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 12.470 + 0,349X_1 + 0,315X_2 + \varepsilon$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) bertanda positif yaitu sebesar 12.470, artinya apabila Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja sama dengan nol, maka Y (Kinerja Karyawan) sebesar 12.470.
- Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_1 (Keterampilan Kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.349, hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (Keterampilan Kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan). Hal ini bila X_1 (Keterampilan Kerja) meningkat 1% maka Y (Kinerja Karyawan) bertambah 34,9% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X_2 (Motivasi Kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.315, hal ini menunjukkan bahwa variabel X_2 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan). Hal ini bila X_2 (Motivasi Kerja) meningkat 1% maka Y (Kinerja Karyawan) bertambah 31,5% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel X secara satu persatu terhadap Y, maka digunakanlah uji t. Berikut ini adalah hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 8
Analisis Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.470	3.098		4.025	.000
	Keterampilan Kerja	.349	.106	.360	3.294	.001
	Motivasi Kerja	.315	.104	.329	3.011	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 8 di atas diketahui t_{hitung} Keterampilan Kerja sebesar 3.294 dan t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 3.011 sementara diperoleh $t_{tabel} = t(a/2 ; n-k) = t(0.05/2 ; 96-3) = 0.025 ; 93$ sehingga dapat dilihat pada tabel distribusi t nilai t_{tabel} sebesar 1.98580. Adapun penarikan kesimpulan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel Keterampilan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.294 > 1.98580$) dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.011 > 1.98580$) dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Untuk melihat perbedaan sebaran variabel dari dua atau lebih kelompok data, maka digunakanlah uji f.

Berikut ini adalah hasil uji f dalam penelitian ini:

Tabel 9
Analisis Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.428	2	151.214	30.869	.000 ^b
	Residual	455.572	93	4.899		
	Total	758.000	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja

Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui $F_{hitung} = 30.869$, sementara diperoleh $F_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = f(3-1 ; 96-3) = 2 ; 93$ sehingga dapat dilihat pada tabel distribusi f nilai F_{tabel} sebesar 2.70. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.869 > 2.70$) dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

5. Uji Determinasi (R Square (R^2))

Untuk melihat seberapa besar data dependen dapat dijelaskan oleh data independen, maka digunakanlah uji determinasi atau *R Square* (R^2). Berikut ini adalah hasil uji determinasi atau *R Square* (R^2) dalam penelitian ini:

Tabel 10
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.386	2.21328

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.386 atau 38.6%, dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 38.6% dan 61.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa. Hal ini berarti apabila Keterampilan Kerja meningkat atau semakin tinggi, maka Kinerja Karyawan di PTPN I Regional I Tanjung Morawa juga akan semakin meningkat. Menurut Robbins dalam Megantoro (2015) keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja yang merupakan penilaian terkini terhadap kinerja seseorang. Kinerja keseluruhan seorang individu pada dasarnya ditentukan oleh keahliannya, serta kemampuan mental dan fisiknya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Pitriyani & Abd. Halim (2020) dengan judul Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Bangli. Dengan hasil penelitian bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian Yulia Surya Buana, *et al.* (2020) dengan judul Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru. Dapat dilihat hasil pada penelitian ini bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa. Hal ini berarti apabila Motivasi Kerja semakin tinggi, maka Kinerja Karyawan di PTPN I Regional I Tanjung Morawa juga akan semakin meningkat dan karyawan bekerja lebih efisien. Menurut Mangkunegara dalam Zebua, *et al.* (2022) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Salman Farisi, *et al.* dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Nurindah Dwi Antika, *et al.* (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Dengan menyatakan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN I Regional I Tanjung Morawa. Untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan biasanya dilihat dari kinerjanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu keterampilan kerja dan motivasi kerja. Apabila suatu perusahaan memiliki keterampilan kerja yang meningkat dan motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan hasil kualitas kerja karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Mazdayani, *et al.* (2014) dengan judul Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Mandor SADAP di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero). Dengan hasil penelitian secara simultan pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Mandor SADAP di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero). Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Yunil Wilanda, *et al.* (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Rotte Ragam Rasa Pekanbaru. Dengan menyatakan hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika keterampilan kerja meningkat maka kinerja karyawan perusahaan juga mengalami peningkatan, sebaliknya ketika keterampilan kerja menurun maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi keterampilan kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Mangkunegara, A.A. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke

Sebelas.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Octaviani, A & Rizki P. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:

PUSTAKABARUPRESS. Sinambela, L. P. & Sarton, S. 2021. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.

Sinambela, L. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BUMI AKSARA.

Jurnal

- Antika, N. D, Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Buana, Y. S., Fahriani & Nasution, E. (2020). Pengaruh Keterampilan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 81-90.
- Farisi, S. et. al. Tentang, A., Ekonomi, P., & Periode, I. (2020). *Jurnal Humaniora*. 4(2), 244–255.
- Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 305. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11135>
- Mazdayani. Sayekti, W. D., Nugraha, A. (2014). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Manor SADAP di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero). *JIIA*, 2(3). 295-300
- Megantoro, D. (2015). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta). <https://repository.upy.ac.id/293/1/ARTIKEL%20DWI%20MEGANTORO.pdf>
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Pulungan, Y., & Manurung, A. N. (2017). Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penempatan terhadap Motivasi Pegawai PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 2(3).