



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 83-90

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Motivasi dan Keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Batu Bara Jarinagan Energi Nusantara Dikabupaten Lahat

Titi Hasanah^{1*}, Markus², Indra Hartini³

^{1,2,3} Universitas SereLo Lahat

*Corresponding author: e-mail: titihasanah@unsela.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Oktober, 2024) Disetujui (Oktober, 2024) Diterbitkan (November, 2024)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT Batu Bara Jarinagan Energi Nusantara di Kabupaten Lahat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Batu Bara Jarinagan Energi Nusantara di Kabupaten Lahat, sedangkan sampel diambil secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan keterampilan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi dan keterampilan kerja karyawan agar kinerja perusahaan dapat terus meningkat analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sementara keterampilan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan program motivasi dan pelatihan keterampilan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT Batu Bara Jarinagan Energi Nusantara dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi, Keterampilan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p>
<p>Keywords: Motivation, Work Skills, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to analyze the influence of motivation and work skills on the performance of PT Batu Bara Jarinagan Energi Nusantara employees in Lahat Regency. This research uses a quantitative approach using questionnaires which are distributed to respondents to test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple</i></p>

regression formulas, simultaneous partial tests and coefficient of determination using survey methods. The population in this study were all permanent employees of PT Batu Bara Jarinagan Energi Nusantara in Lahat Regency, while the samples were taken randomly. Data was collected through a questionnaire which was then analyzed using multiple linear regression analysis. The research results show that motivation and work skills have a significant positive effect on employee performance. The implication of this research is that it is important for companies to continue to improve employee motivation and work skills so that company performance can continue to improve. The analysis shows that there is a significant positive influence between motivation and work skills on employee performance. High motivation can encourage employees to work more effectively and efficiently, while good work skills enable employees to complete tasks better. These findings emphasize the importance of developing motivation and skills training programs for employees to improve overall performance. It is hoped that this article will provide insight for the management of PT Batu Bara Jarinagan Energi Nusantara in formulating strategies for improving employee performance in the future.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan, termasuk di sektor industri pertambangan. PT Batu Bara Jaringan Energi Nusantara di Kabupaten Lahat, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara, menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai target produksi dan operasional. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Pratama (2022), motivasi kerja yang kuat dan keterampilan yang memadai sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam industri tambang, di mana kedua faktor ini dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan, terutama dalam sektor yang sangat kompetitif seperti pertambangan. PT Batu Bara Jaringan Energi Nusantara di Kabupaten Lahat berperan penting dalam industri pertambangan batu bara, di mana keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama motivasi dan keterampilan kerja.

Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu pendorong utama untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut penelitian oleh Rahman dan Setiawan (2021), motivasi dapat menjadi faktor penggerak yang membantu karyawan mencapai target perusahaan, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Motivasi yang baik dapat berasal dari Motivasi material seperti bonus atau gaji, maupun Motivasi non-material seperti pengakuan dan peluang pengembangan karier. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Selain motivasi, keterampilan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Industri pertambangan menuntut kemampuan teknis yang tinggi dan pemahaman terhadap prosedur keamanan yang ketat. Menurut studi yang dilakukan oleh Nurhadi (2020), keterampilan yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan kualitas hasil produksi. Dengan keterampilan yang baik, karyawan mampu menghadapi tantangan dan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik, serta memberikan kontribusi yang signifikan bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Namun, PT Batu Bara Jaringan Energi Nusantara dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan motivasi dan keterampilan karyawan di tengah persaingan industri dan perubahan teknologi. Keterbatasan pelatihan dan kurangnya program pengembangan diri bagi karyawan dapat menurunkan keterampilan, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi bagaimana pengaruh

motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Untuk mengetahui bagaimana motivasi dan keterampilan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Batu Bara Jaringan Energi Nusantara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara motivasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor pertambangan, serta memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan penuh semangat dan konsistensi. Menurut Hasibuan (2019), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, baik dari faktor dalam diri (intrinsik) maupun faktor dari luar (ekstrinsik). Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal, terutama di lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

Indikator Motivasi yaitu satu Kebutuhan akan Pencapaian (Need for Achievement) Karyawan termotivasi untuk mencapai hasil terbaik, menetapkan standar tinggi, dan bekerja dengan upaya maksimal. Indikator ini melibatkan keinginan untuk sukses dan mengejar target yang menantang (McClelland, 1987; Widodo, 2021). Dua Kebutuhan akan Penghargaan (Need for Recognition) Motivasi karyawan seringkali berasal dari keinginan untuk mendapat pengakuan atas pencapaian mereka. Penghargaan bisa berupa promosi, Motivasi, atau pengakuan verbal yang meningkatkan semangat kerja karyawan (Herzberg, 1968; Rahman & Setiawan, 2021). Tiga Kebutuhan akan Keamanan (Need for Security) Karyawan merasa termotivasi jika mereka memiliki jaminan pekerjaan yang stabil dan lingkungan kerja yang aman. Rasa aman terhadap masa depan di tempat kerja menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik (Maslow, 1943; Susanto, 2022). Empat Kebutuhan akan Hubungan Sosial (Need for Affiliation) Motivasi juga terkait dengan kebutuhan akan hubungan sosial di tempat kerja. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung lebih termotivasi dan memiliki komitmen kerja lebih tinggi (McClelland, 1987; Nurhadi, 2020). Lima Tanggung Jawab dan Tantangan Pekerjaan (Responsibility and Job Challenge) Karyawan yang diberikan tanggung jawab dan tantangan cenderung merasa dihargai dan termotivasi. Hal ini meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan (Herzberg, 1968; Putra, 2020).

Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah kemampuan atau kompetensi seseorang untuk melakukan tugas-tugas atau tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Pratama dan Suryani (2020), keterampilan kerja merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Keterampilan kerja yang memadai memungkinkan karyawan menghadapi tantangan pekerjaan dengan baik, beradaptasi terhadap perubahan, serta meningkatkan kualitas kinerja. Menurut Fauzi dan Ningsih (2021), keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang mendukung efektivitas karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik dapat berkontribusi lebih besar terhadap tujuan dan sasaran organisasi.

Indikator Keterampilan Kerja yaitu satu Keterampilan Teknis (Technical Skills) Keterampilan teknis mencakup kemampuan khusus yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, seperti pengetahuan teknis, penggunaan peralatan, dan prosedur kerja yang relevan. Ini menjadi dasar kompetensi dalam menyelesaikan tugas secara efisien (Nurhadi, 2020). Dua Keterampilan Manajerial (Managerial Skills) Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola dan mengatur pekerjaan, termasuk perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan. Keterampilan manajerial penting untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan standar (Suharto & Dwi, 2021). Tiga Keterampilan Interpersonal (Interpersonal Skills) Keterampilan interpersonal meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama, dan adaptasi dalam bekerja bersama tim. Menurut Rahman dan Setiawati (2023), keterampilan ini penting karena membantu karyawan membangun hubungan baik di tempat kerja, yang berdampak positif pada

kinerja secara keseluruhan. Empat Kemampuan Pemecahan Masalah (Problem-Solving Skills) Kemampuan ini mengacu pada keahlian untuk mengidentifikasi masalah dengan cepat dan menemukan solusi yang efektif. Karyawan yang memiliki keterampilan pemecahan masalah dapat mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Utami, 2022). Lima Keterampilan Adaptif (Adaptive Skills) Keterampilan adaptif berkaitan dengan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, seperti teknologi baru atau perubahan prosedur. Adaptabilitas memungkinkan karyawan tetap produktif meski ada perubahan (Fadilah & Syamsudin, 2024)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Santoso dan Putri (2021), kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat dilihat dari hasil atau output pekerjaannya. Kinerja yang baik menunjukkan kontribusi yang efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Rachman dan Hakim (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah upaya yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan berdasarkan standar atau sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil, tetapi juga dari proses bagaimana karyawan bekerja dan memenuhi target yang diberikan

Indikator Kinerja Karyawan yaitu Kualitas Kerja (Work Quality) Kualitas kerja mencakup akurasi, ketelitian, dan kerapian dalam penyelesaian tugas. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi cenderung menghasilkan output yang sesuai atau melampaui standar perusahaan (Iskandar & Lestari, 2022). dua Kuantitas Kerja (Work Quantity) Kuantitas kerja merujuk pada jumlah output atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang signifikan tanpa mengorbankan kualitas (Nugroho & Cahyani, 2021). Tiga Ketepatan Waktu (Timeliness) Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja baik biasanya mampu bekerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan tanpa adanya keterlambatan (Widodo & Rahayu, 2020). Empat Kemampuan Beradaptasi (Adaptability) Kemampuan beradaptasi meliputi kemampuan karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, seperti perubahan teknologi, prosedur, atau tugas baru. Adaptabilitas karyawan menunjukkan kemampuannya untuk tetap produktif meskipun ada perubahan (Mulyono & Sari, 2023). lima Inisiatif (Initiative) Inisiatif adalah kemampuan karyawan untuk bertindak proaktif dan menawarkan solusi atau ide baru tanpa harus menunggu instruksi. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi cenderung lebih kreatif dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap inovasi perusahaan (Suryani & Prasetyo, 2024).

METODE

Desain penelitian adalah rancangan – rancangan yang berkaitan dengan tujuan penelitian atau sebagai pedoman dalam penelitian. Menurut Sarwono (2019) desain penelitian adalah gambaran penelitian atau peta penelitian yang dapat menjadi petunjuk arah bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Penelitian dilakukan di PT Batu Bara Jaringan Energi Nusantara Di Kabupaten Lahat dengan tema dan topik penelitian ”pengaruh Motivasi dan Keterampilan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Batu Bara Jaringan Energi Nusantara di kabupeten Lahat”. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Populasi studi pada responden Karyawan PT Batu Bara Jarinagan Energi Nusantara Di kabupaten lahat. Sampel akan dipilih secara acak kepada beberapa karyawan untuk dimintai keterangan sebagai Responden Penelitian . Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan . Dalam metode analisa data kuantitatif, terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan diantaranya adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik. Dalam uji instrumen, terdapat sub pengujian yaitu uji validasi dan uji reliabilitas. Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa sub pengujian yaitu uji normalitas data, uji heterokedasitas, dan uji multikolinieritas. Dalam uji statistik terdapat analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial koefisien linier/berganda, analisis statistik inferensial regresi/korelasi, analisis statistik inferensial uji hipotesis uji T uji F, dan analisis statistik inferensial koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

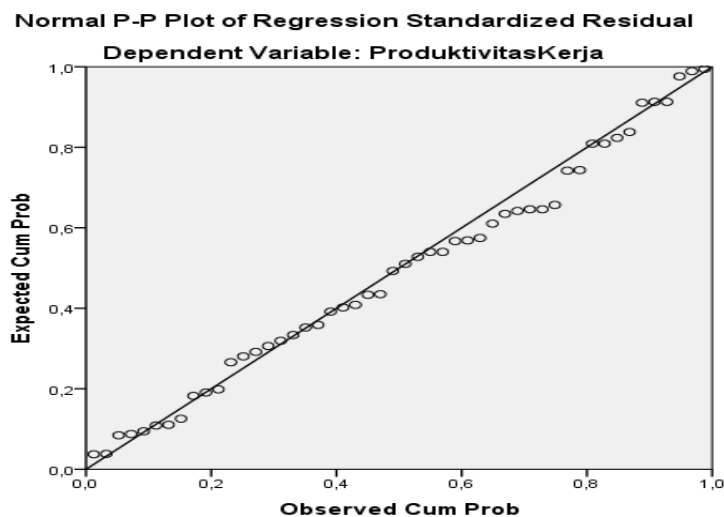
Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Motivasi	0,806	0,600	Reliabel
Keterampilan kerja	0,828	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,700	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2024

Hasil penyebaran kuisioner yang telah dibagikan kepada responden, hasil pengolahan data dikatakan reliabel/terpercaya jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600, dan jika diperoleh nilai Cronbach Alpha < 0,600 maka data yang diolah dinyatakan tidak reliabel/terpercaya, uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows 23.0 diketahui bahwa seluruh item Reliabilitas > 0,600 maka dapat disimpulkan ke tiga variabel Reliabel.

Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas

Dari gambar hasil di atas dapat dijelaskan hampir semua titik – titik atau gelembung mendekati garis diagonal, hal ini berarti data yang terkumpul kemudian dimasukkan kedalam model garis regresi untuk dianalisis telah berdistribusi normal.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33,6579	45,6160	40,7000	3,18365	50
Residual	-5,68737	8,17444	,00000	3,12284	50
Std. Predicted Value	-2,212	1,544	,000	1,000	50
Std. Residual	-1,784	2,564	,000	,979	50

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2024

Dari hasil tabel diatas yaitu nilai maksimum, minimum, range dan standar deviasi dari variabel penelitian ini, dan dideskripsikan sebagai berikut: skor terendah (minimum) sebesar 33,66 dan skor tertinggi (maksimum) sebesar 45,62 rata-rata (mean) skor jawaban dari variabel penelitian adalah 40,70 dan standar deviasi 3,18.

**Tabel 3 Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,251	3,954		3,351	,002
	Motivasi Kerja	,405	,097	,483	4,162	,000
	Keterampilan kerja	,266	,089	,345	2,977	,005

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2024

Dari tabel di atas dapat dijelaskan hipotesis variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H1) antara variabel Motivasi (X_1) dengan variabel kinerja Karyawan (Y) Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) adalah 1,678. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut Hipotesis penelitian: $H_0 : b_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y) $H_a : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y).Tingkat signifikan pengujian, menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$ Pengujian pengaruh variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Signifikan 0,000 yang berarti Signifikan 0,000 $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Batu Bara Jaringan Energi Nusantara di Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.
- 2) Pengujian hipotesis kedua (H2) antara variabel Keterampilan kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) Hipotesis penelitian: $H_0 : b_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan(Y). $H_a : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterampilan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).Tingkat signifikan pengujian, menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$ Pengujian pengaruh variabel keterampilan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Signifikan 0,000 yang berarti Signifikan 0,005 $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batu Bara Jaringan Energi Nusantara di Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Tabel 4 Uji Simultan (Uji F)ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	496,646	2	248,323	24,424	,000 ^b
Residual	477,854	47	10,167		
Total	974,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah dengan program SPSS tahun 2024

Hasil penelitian secara simultan Motivasi (X_1) dan Keterampilan Kerja (X_2) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan cara menggunakan SPSS di peroleh nilai F_{hitung} 24,424 > F_{tabel} 3,18 dengan sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa H_0 ditolak atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Artinya variabel Motivasi (X_1) dan Keterampilan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Batu Bara Jaringan Energi Nusantara di Kabupaten Lahat.

Pembahasan

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan dan analisis variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.806, dengan demikian apabila variabel Motivasi (X1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Motivasi (Y) sebesar 0.311, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,94 % dan sisanya 68.9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian. Pengujian pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai Sig 0.046 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan dan analisis variabel Keterampilan Kerja (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.675, dengan demikian apabila variabel Keterampilan Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.675, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X2) terhadap variabel Terhadap kinerja Karyawan (Y) sebesar 67.5 % dan sisanya 32.5 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian. Pengujian pengaruh variabel Keterampilan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai Sig 0.001 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keterampilan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi Kerja, Keterampilan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil R Square sebesar 0.629, hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yaitu motivasi (X1), Keterampilan kerja (X2), menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62.9 % sedangkan sisanya yaitu 37.1 % dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model. Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai Sig yaitu 0,000 yang berarti Sig 0,000 < 0,05, dengan demikian menerima Ha dan menolak Ho, yang berarti variabel – variabel independent yaitu Motivasi (X1), keterampilan kerja (X2), berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Batu Bara Jaringan Energi Nusantara di Kabupaten Lahat. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, sementara keterampilan kerja yang memadai memungkinkan mereka menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Secara bersama-sama, motivasi dan keterampilan kerja menciptakan karyawan yang produktif dan berkualitas, yang pada akhirnya meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan dan pengakuan, serta mengembangkan keterampilan kerja melalui pelatihan yang relevan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Armand V. Feigenbaum, 2019. Konsep Persediaan Pengaman (Safety Stock Concept). Makalah Seminar.
- Brata, 2017. Psikologi Pendidikan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Crosby, 2019. Quality is Free, The Art Of making Quality Certain, New York, -McGraw-Hill Book Co
- Emzir, 2017. Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Freed Luthans, 2020. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

- Ghozali, 2017. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Groonros Ratminto dan Atik, 2018. *Manajemen Pelayanan, disertai dengan pengembangan model konseptual, penerapan citizen's charter dan standar pelayanan minimal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gunsu Nurmansyah dkk, 2019, dalam buku *Pengantar Antropologi, Sebuah Ikhtisar Mengenal Antropologi*.
- Koentjaraningrat, ahli antropologi Indonesia, 2019. dalam buku karyanya yang berjudul "Pengantar Ilmu Antropologi (Cetakan Kedelapan).
- Kotler, 2017. *Prinsip - Prinsip Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks
- Lovelock dan Wirtz, 2019. *Service Marketing*. New Jersey USA: Pearson. Margono, 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta. Jakarta
- Lubis, K. A. (2008). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. perkebunan nusantara iv (persero) medan*. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Moenir, 2017. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta. Moenir, 2018. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Panjaitan, H., Sumual, M., & Soputan, G. (2021). *Pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PLN tarakan tomohon*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(8).
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar*.
- Pasuraman, 2017. *A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research*".
- Pawanasutha, artikel, 2020. *Tata Kerja, Prosedur Kerja dan Sistem Kerja*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 *Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1*
- Purbayu, 2017. *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Rosdy Ruslan, 2018. *Metode penelitian Publik*, PT Raja Grafindo Persada, Surabaya
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3)
- Sofyang, S., Pananrangi, A. R., & Gunawan, B. I. (2017). *Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterampilan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*. *Jurnal mirai management*, 2(1), 79-90.
- Subroto, S. (2018). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera*. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). *Pengaruh keterampilan kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) Manado*. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- WidyaAmrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76