

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT ATUNNISA KARANGANYAR

Dita Safitri ¹⁾, Juni Trisnowati ²⁾, Djoko Sutanto ³⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

³⁾ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Surakarta

E-mail: ditasaffitri1804@gmail.com¹⁾, junitrisnowati@gmail.com²⁾,
djokosutanto66@gmail.com³⁾

Abstract

This study aims to investigate the influence of work ability, work discipline and work motivation on employee performance at BMT Atunnisa Karanganyar. The method used is multiple linear regression analysis with 40 respondents who filled out the questionnaire. The results of the study indicate that based on the first study, the results obtained include that work ability has a positive and significant effect on employee performance partially. Based on the second study, the results obtained include that Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance partially. Based on the third study, the results obtained include that Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance partially. Based on the results of the test of the influence of Work Ability, Work Discipline and Work Motivation simultaneously, it shows that there is a significant influence of the independent variables simultaneously on the dependent variable. In other words, work ability, work discipline and work motivation simultaneously affect employee performance.

Keywords: *Work Ability, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Tentunya, peran tersebut harus didukung dengan adanya lingkungan dan disiplin kerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang ada dalam suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dalam beberapa faktor, salah satunya dengan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Mangkunegara, 2008:67).

Sumber daya manusia termasuk aset paling utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Hal ini disebabkan, sumber daya manusia adalah tulang punggung dalam menjalankan suatu roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah dipersiapkan sedini mungkin dan semaksimal mungkin (Kasmir, 2007).

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal atau tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Di setiap perusahaan diharapkan agar karyawan mempunyai prestasi kerja yang bagus. Karena dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan memberikan pengaruh yang bagus untuk perusahaan.

Menurut Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa salah satu alasan kesuksesan karyawan adalah adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan pekerja. Motivasi kerja adalah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam perusahaan atau organisasi. Di dalam diri pegawai akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor minat, rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. dengan adanya keberadaan motivasi ini diharapkan semua karyawan mau bekerja dengan keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2009) dalam Mia Lasmaya (2016:32), disiplin kerja adalah suatu hal yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut.

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Atunnisa ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Atunnisa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Atunnisa?
4. Apakah kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Atunnisa ?

Dari latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Atunnisa
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT Atunnisa
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT Atunnisa.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT Atunnisa

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja berarti sebuah sifat yang dimiliki oleh seseorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun ketrampilan yang dapat dipelajari sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengannya dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap mutu dan hasil kerja yang telah di capai oleh seorang pegawai. Indikator kerja menurut Robbins (dikutip oleh Yati,2015) adalah sebagai berikut: a) Kesanggupan kerja b) Pendidikan dan c) Masa kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan aspek utama pada pertumbuhan organisasi, pegawai diharapkan untuk mematuhi prosedur, peraturan, norma-norma serta kebijakan organisasi, karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik tujuan organisasi tidak dapat mencapai hasil optimal (Suryati & Damayanti, 2016). Indikator disiplin kerja a) efektif dalam bekerja b) kepatuhan pada peraturan c) tindakan korektif d) kehadiran tepat waktu e) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Berikut indikator motivasi kerja a) kebutuhan berprestasi b) kebutuhan berkuasa c) kebutuhan berafiliasi

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut a) kualitas b) kuantitas c) tanggung Jawab d) kerja Sama e) inisiatif

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuda, I Komang Putra (2022), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Canning Indonesia Prodak motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Reza Mubarak, Asep Maulana dan Umarul Faruq (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakiatul Masruroh (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Sumenep.

Penelitian ini dilakukan oleh Widyandari, Anak Agung Istri Laksmi (2021), menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala.

Penelitian yang dilakukan Sabarijal Lul Fikri, Nova Begawati (2020), Menunjukkan bahwa kemampuan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara Bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tri Sapta Jaya Cabang Padang.

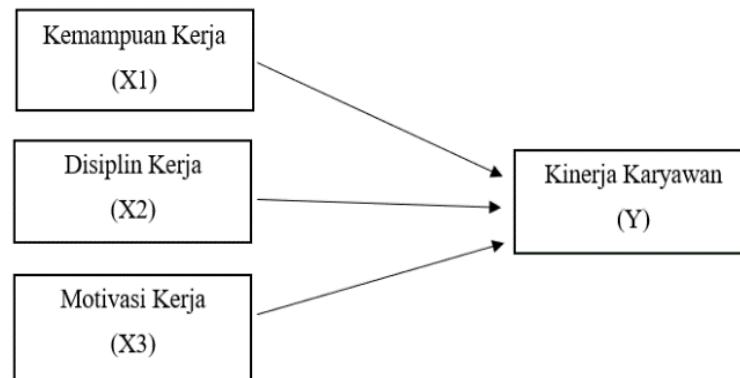
Penelitian dilakukan Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk Atul Hidayati (2023), menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo.

Penelitian ini dilakukan Doni Marlius dan Ilin Pebrina (2022), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan Febriza T. Wanta, Irvan Trang, Rita N. Taroreh (2022), menunjukkan Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah serta penjelasan konsep teori-teori yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan merupakan kesimpulan yang diuji kebenarannya. Dan penjabaran tentang kemampuan kerja, Disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Atunnisa maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BMT Atunnisa

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BMT Atunnisa

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BMT Atunnisa

H4 : Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BMT Atunnisa

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Atunnisa yang berjumlah sebanyak 45 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang diperoleh berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus solvin Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuesioner (angket).

Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya alat ukur yang di gunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan di nyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan di nyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan reliabel

Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
b1...b3 : Koefisien regresi masing-masing variable
X1 : Kemampuan Kerja
X2 : Disiplin Kerja
X3 : Motivasi Kerja
e : standar error

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Kemampuan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) ditentukan dengan determinasi $D = r^2 \times 100\%$.

Dengan alat bantu *SPSS statistic 23.0 for windows* kriteria pengujian adalah melihat tabel model *summary*. Melihat nilai R square (koefisien determinasi) artinya jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel-variabel dependen.

Uji Parsial (uji t)

Uji t statistik dimaksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

H_0 diterima apabila nilai $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $p\text{-value} \geq 0,05$.

H_0 ditolak apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $p\text{-value} < 0,05$.

Uji Simultan (uji f)

Uji f untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

H_0 diterima apabila nilai $p\text{ value (sig)} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$.

H_0 ditolak apabila nilai $p\text{ value (sig)} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Berikut merupakan data responden berdasarkan lamanya bekerja:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	5	12,5%
2	1-3 Tahun	14	35%
3	> 3 Tahun	21	52,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Kuesioner yang telah diolah, tahun 2024

Uji Validitas Kemampuan Kerja (X1)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X1)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,589	0,312	Valid
X1.2	0,602	0,312	Valid
X1.3	0,597	0,312	Valid
X1.4	0,601	0,312	Valid
X1.5	0,586	0,312	Valid
X1.6	0,520	0,312	Valid
X1.7	0,449	0,312	Valid
X1.8	0,662	0,312	Valid
X1.9	0,670	0,312	Valid
X1.10	0,367	0,312	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai r_{tabel} *level of significant* 5% adalah 0,312. Nilai r_{hitung} pada setiap item variabel kemampuan kerja $> 0,312$. Kesimpulan dari masing – masing item pertanyaan pada variabel kemampuan kerja (X₁) adalah valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas disiplin kerja (X2)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,726	0,312	Valid
X2.2	0,574	0,312	Valid
X2.3	0,871	0,312	Valid
X2.4	0,667	0,312	Valid
X2.5	0,800	0,312	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai r_{tabel} *level of significant* 5% adalah 0,312. Nilai r_{hitung} pada setiap item variabel disiplin kerja $> 0,312$. Kesimpulan dari masing – masing item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X₂) adalah valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,575	0,312	Valid
X3.2	0,679	0,312	Valid
X3.3	0,642	0,312	Valid
X3.4	0,825	0,312	Valid
X3.5	0,630	0,312	Valid
X3.6	0,801	0,312	Valid
X3.7	0,621	0,312	Valid
X3.8	0,732	0,312	Valid
X3.9	0,783	0,312	Valid
X3.10	0,586	0,312	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai r_{tabel} *level of significant* 5% adalah 0,312. Nilai r_{hitung} pada setiap item variabel motivasi kerja $> 0,312$. Kesimpulan dari masing – masing item pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X_3) adalah valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan dalam penelitian.

Uji validitas kinerja karyawan (Y)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,710	0,312	Valid
Y2	0,763	0,312	Valid
Y3	0,687	0,312	Valid
Y4	0,673	0,312	Valid
Y5	0,723	0,312	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai r_{tabel} *level of significant* 5% adalah 0,312. Nilai r_{hitung} pada setiap item variabel kinerja karyawan $> 0,312$. Kesimpulan dari masing – masing item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid, artinya kuesioner sah untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data akan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,742	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,768	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,868	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach Alpha dari masing – masing variabel yaitu > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi di sini berupa analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.446	1.313		.340	.736
	Kemampuan Kerja	.087	.034	.171	2.568	.015
	Disiplin Kerja	.389	.065	.453	6.028	.000
	Motivasi Kerja	.253	.040	.508	6.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel IV.13 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 0,446 + 0,087X_1 + 0,389X_2 + 0,253X_3 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 0,446 artinya jika variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja tidak ada atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,446. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,087 dapat diartikan bahwa apabila kemampuan kerja diturunkan sebesar satu satuan dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi kerja diabaikan, maka penurunan tersebut akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan sebesar 0,087. Pada koefisien regresi X_2 sebesar 0,389 diartikan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kemampuan kerja dan motivasi kerja diabaikan, maka peningkatan tersebut akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,389. Pada koefisien regresi X_3 sebesar 0,253 diartikan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi kemampuan kerja dan disiplin kerja diabaikan, maka peningkatan tersebut akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,253.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.949	3	42.983	77.270	.000 ^b
	Residual	20.026	36	.556		
	Total	148.975	39			

Sumber: Data diolah 2024

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k; n-k) \\ &= F(3; 40 - 2) \\ &= F(3; 38) \\ &= 2.852 \end{aligned}$$

Tabel uji F diatas menunjukan hasil statistik dengan signifikan sebesar 0,000 diketahui F hitung sebesar 77.270 dan F tabel sebesar 2.852 Dengan ketentuan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan kata lain kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.446		.340	.736
	Kemampuan Kerja	.087	.171	2.568	.015
	Disiplin Kerja	.389	.453	6.028	.000
	Motivasi Kerja	.253	.508	6.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas terlihat t_{hitung} 2.568 dan t_{tabel} 0,312 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.568 > 0,312$) atau tingkat signifikansi sama dengan alpha ($0,015 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas terlihat t_{hitung} 6.028 dan t_{tabel} 0,312 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.028 > 0,312$) atau tingkat signifikansi sama dengan alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas terlihat t_{hitung} 6.385 dan t_{tabel} 0,312 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6.385 > 0,312$) atau tingkat signifikansi sama dengan alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji R²

Tabel 10. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.854	.746

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R square sebesar 0,854 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,854 atau 85,4% sedangkan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh kemampuan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0,015 < 0,05$ dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $2.568 > 0,312$ T tabel. Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh wahyuda, I Komang Putra (2022), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Canning Indonesia Prodak.

Pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $6.028 > 0,312$ T tabel. Sehingga penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zakiatul Masruroh (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT NU Sumenep.

Pengaruh motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial karena nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dengan uji t diketahui nilai T hitung sebesar $6.385 > 0,312$ T tabel. Sehingga penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Doni Marlius dan Ilin Pebrina (2022), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kemampuan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan

Berdasarkan hasil penelitian dengan signifikan sebesar 0,000 diketahui F hitung sebesar 77.270 dan F tabel sebesar 2.852 dengan ketentuan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan

kata lain kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian Febriza T. Wanta, Irvan Trang, Rita N. Taroreh (2022), menunjukkan Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
4. Kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

Berikut disajikan beberapa saran dari penulis adalah bagi perusahaan agar terus meningkatkan Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja agar karyawan dapat termotivasi melalui hal tersebut dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Bagi peneliti yang akan datang dengan tema yang sama sebaiknya menambah lagi variabel independent selain variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori I, Rizki V.L., Muttaqien F. (2022). Relationship Between Motivation And Work Discipline With Employee Performance. *BENING (Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam)*. Vol. 9 No. 2: 2614-499.
- Afandi A.N., Fatimah N, Martana C.R. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Riset Akuntansi dan Perbankan*. Vol. 15 No. 1: 456-464.
- Darmawan A & Marpaung A P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMA (Journal Of Applied Managerial Accounting)*. Vol. 6 No.1: 2548-9917.
- Fikri S.L , Begawati N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Jaya Cabang Padang. *MATUA* . Vol. 2 No.4 : 26Vo56-8322.
- Guna, I Putu Andika A. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adika Jaya Dewata Denpasar*. Skripsi. Denpasar. Univrsitas Mahasaraswati Denpasar.
- M. Kurniawan & Christian Dio. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *JNMPSDM (Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM)*. Vol.2 No.2: 2745-7257.
- Marlius Doni & Pebrina Ilin. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *JURNAL VALUASI (Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*. Vol. 2 No. 2.
- Mubarak R, Maulana A, & Faruq U. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Nuansa Umat Jatim Pamekasan. *REINFORCE (Journal Of Sharia Management)*. Vol. 2 No.2.
- Ubaidillah Ahmad F.S (2023). Pengaruh Ligkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF YOGYAKARTA. *JAKPT (Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan)*. Vol. 1, No 2: 3025-9223.

- Wahyuda, I Komang Putra. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesia Product*. Skripsi. Bali. Universitas Mahasarawati Denpasar.
- Widyandari, Anak Agung Istri Laksmi. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala*. Skripsi. Denpasar. Universitas Mahasaraswati Denpasar.