

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMD PT PATUT PATUH PATJU LOMBOK BARAT

Eko Esti Santoso¹, Mariana²

¹Universitas Islam Al Azhar, Mataram, ekoestisantoso@unizar.ac.id

²Universitas Islam Al Azhar, Mataram, mariana4hm4d15@unizar.ac.id

Article history

Dikirim tanggal	: 07/12/2023	Diterima tanggal	: 16/03/2024
Revisi pertama tanggal	: 27/12/2023	Tersedia online tanggal	: 26/03/2024

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dalam perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting oleh karena dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif, dalam penyebaran data digunakan angket untuk mengumpulkan data dengan jumlah populasi 42 orang karyawan dengan Teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program software SPSS. Hasil penelitian Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Untuk berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat.

Kata Kunci: *Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Quality human resources (HR) are one of the key factors for the success of a company. In companies, human resources play a very important role because they are seen as the main driving factor in determining the success of a company. The aim of this research is to determine the significant partial and simultaneous influence of Work Ability, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of PT Patut Patuh Patju West Lombok BUMD Employees. The type of research used is associative quantitative research, in distributing the data a questionnaire was used to collect data with a population of 42 employees using a saturated sampling technique, where all the population in this study was sampled. The data analysis used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS software program. The results of the work ability research do not have a significant effect on employee performance. Work Motivation has a significant influence on employee performance. Work Discipline does not have a significant effect on Employee Performance. Simultaneously, work ability, work motivation and work discipline have a significant effect on the performance of BUMD PT Patut Patuh Patju West Lombok employees.

Keywords: *Work Ability, Work Motivation, Work Dicine, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja (Setiyawan dan Waridin, 2006). Menurut Mangkunegara (2006) dan Hasibuan (2009) faktor kemampuan kerja, faktor motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja.

Timpe (2015), menyatakan bahwa “Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan“. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan kerja seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Hasibuan, (2015), bahwa motivasi bekerja seseorang dipengaruhi oleh ketersediaannya faktor job content yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu, dan faktor job contexts yang meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi organisasi serta kualitas supervisi. Teori Herzberg ini dikenal dengan Model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut Hasibuan (2009:193) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai (Vallennia, et.al, 2020). Agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya disiplin kerja dan kepuasan kerja (Zahara & Hidayat, 2017).

Ada beberapa gap teori dalam penelitian ini yakni Kristiani et.al (2013) melakukan penelitian tentang kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Kristiani et.al melakukan Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang. Sedangkan hasil penelitian Setiawan & Siagian (2017) menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian Setiawan & Siagian dilakukan di CV Sinar Agung dengan melibatkan sebanyak 50 orang karyawan. Namun penelitian Inaray et.al (2016) melakukan penelitian pada karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang menjadi responden dan hasil penelitian menunjukan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Penelitian Hidayat (2021) tentang Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan pada Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia dan hasil penelitian kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sedangkan penelitian Sumbung (2016) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PT Patut Patuh Patju adalah sebuah BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) di Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat. Ini adalah perusahaan milik negara yang beroperasi di wilayah Nusa Tenggara Barat Kabupaten Lombok Barat. Sejarah BUMD PT Patut Patuh Patju yaitu dengan peraturan daerah Nusa Tenggara Barat, perusahaan daerah Patut Patuh Patju yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Lombok Barat Nomor 4 Tahun 1996 diubah bentuk badan hukumnya menjadi perseroan terbatas (PT), dengan perubahan bentuk badan hukum, maka segala hak dan kewajiban, seluruh kekayaan, pegawai, usaha-usaha perusahaan daerah Patut Patuh Patju, izin operasi dan izin-izin lainnya yang dimiliki dalam melakukan aktivitas perusahaan beralih kepada PT. Patut Patuh Patju sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fenomena permasalahan terkait kinerja, kemampuan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan di BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat menunjukkan bahwa kinerja belum optimal dalam mencapai target dan belum memberikan hasil yang memuaskan. Karyawan menghadapi kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, dan ini menjadi indikasi adanya berbagai faktor, seperti kurangnya keterampilan yang diperlukan oleh karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat dan kurangnya motivasi kerja.

Observasi awal oleh peneliti menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan di BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat masih kurang dalam hal keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, permasalahan motivasi kerja juga terlihat dari rendahnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik di lingkungan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Fenomena ini dapat mempengaruhi semangat dan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Terkait dengan disiplin kerja, masih terdapat beberapa permasalahan seperti keterlambatan masuk kerja, absensi yang tidak teratur, dan pelanggaran aturan perusahaan. Ketidaksiplinan ini dapat mengganggu alur kerja dan mengurangi efisiensi operasional perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Armstrong dan Baron (2016), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kehadiran, dan sikap kerja. Sedangkan menurut Dessler (2017), kinerja karyawan juga dapat dilihat dari sudut pandang hasil yang dicapai, proses yang dilakukan, dan perilaku yang ditunjukkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. **Motivasi:** Tingkat motivasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik.

2. Kemampuan: Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab juga mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik cenderung lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.
3. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman dan mendukung cenderung lebih produktif dan memiliki kualitas kerja yang lebih baik.
4. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:175), motivasi kerja karyawan adalah "proses internal yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Herzberg (1959), motivasi kerja karyawan terdiri dari dua faktor, yaitu faktor higienis dan faktor motivator. Faktor higienis adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja, seperti gaji, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Faktor motivator adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi kerja adalah keadaan internal yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan Tunjangan

Gaji dan tunjangan merupakan faktor yang sangat penting dalam memotivasi karyawan. Menurut Luthans (2018), gaji dan tunjangan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Selain itu, gaji dan tunjangan yang adil juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik juga dapat memotivasi karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang ramah dan bersahabat juga dapat meningkatkan hubungan antar karyawan dan memperkuat tim kerja.

3. Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan dan apresiasi merupakan faktor yang sangat penting dalam memotivasi karyawan. Menurut Luthans (2018), pengakuan dan apresiasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Selain itu, pengakuan dan apresiasi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memperkuat motivasi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2005:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Blanchard dan Hersey (2013). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan inteligensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (knowledge skill). Assauri (2013). Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan". Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Timpe (2013). Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012:85).

Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor Pendidikan. Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan. Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Faktor pengalaman kerja. Latar belakang seseorang yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003 :291). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009:824). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2009).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif (kausal) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain yakni pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dalam penelitian

ini, responden akan diminta untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait faktor-faktor internal kinerja. Setelah data terkumpul, analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen (faktor-faktor kinerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja). Dengan demikian, dapat melihat hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Dalam melakukan analisis regresi linear berganda, langkah-langkahnya antara lain: 1) Menentukan model persamaan regresi; 2) Mengumpulkan data dari responden; 3) Menguji asumsi-asumsi dasar analisis regresi seperti normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas; 4) Melakukan estimasi parameter-model persamaan regresi dengan menggunakan teknik OLS (Ordinary Least Square); dan 5) Melakukan uji signifikansi parameter dengan menggunakan uji t atau uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X (kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja)

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.469	1.069
	X_1	.873	.543
	X_2	.453	.116
	X_3	.001	.135

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dari tabel ini dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,469 + 0,873 X_1 + 0,453 X_2 + 0,001 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,469 berarti apabila variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol (0), maka variabel kinerja karyawan bernilai 0,469 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,873 berarti bahwa koefisien ini bernilai positif. Peningkatan variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,873. Kenaikan variabel kemampuan kerja berakibat kenaikan pada variabel kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,453 berarti bahwa koefisien ini bernilai positif. Peningkatan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,453. Kenaikan variabel motivasi kerja berakibat kenaikan pada variabel kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,001 berarti bahwa koefisien ini bernilai positif. Peningkatan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,001. Kenaikan variabel disiplin kerja berakibat kenaikan pada variabel kinerja karyawan.

Uji Hipotesis 1 (Uji t/ Parsial)

Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t_{test} dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Model	t	Sig	Ket.	Ket.
Kemampuan Kerja (X ₁)	1.607	.116	> 0.05	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X ₂)	3.895	.000	< 0.05	Signifikan
Disiplin Kerja (X ₃)	.009	.993	> 0.05	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 42 - 3 - 1 = 38$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2,024 (lihat lampiran table t). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS. Diketahui sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel kemampuan kerja adalah $(1,607) < t$ tabel $(2,024)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,116 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah $(3,895) > t$ tabel $(2,024)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah $(0,009) < t$ tabel $(2,024)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,993 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Asumsi Klasik

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.920	1.086
.997	1.003
.921	1.086

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dari tabel 3. dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut:

- Variabel X₁ tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,086 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,920 lebih besar dari 0,10.
- Variabel X₂ tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1.003 lebih kecil dari 10,00 dan nilai Tolerance yang bernilai 0,997 lebih besar dari 0,10.
- Variabel X₃ tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1.086 lebih kecil dari 10,00 dan nilai Tolerance yang bernilai 0,921 lebih besar dari 0,10.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yaitu untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja) dalam menerangkan variabel terikat (kinerja).

Tabel 4.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.561 ^a	.314

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel ini, terlihat nilai *R Square* variabel *independen*, adalah sebesar 0,561. Berarti kontribusi pengaruh ketiga variabel yakni variable kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan varians dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 56,1%. Berarti terdapat 43,9% varians variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, kenyamanan tempat kerja dan lain sebagainya.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Hal ini dapat dikaitkan dengan indikator-indikator kemampuan kerja yang meliputi tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non-formal, pengalaman kerja, dan kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan. Pertama, tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pendidikan formal dapat memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Kedua, tingkat pendidikan non-formal juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pengalaman pendidikan non-formal dapat memberikan dampak positif pada kemampuan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketiga, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Meskipun pengalaman kerja dapat meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Keempat, kemauan atau minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Meskipun karyawan memiliki motivasi untuk memperluas pengetahuan di bidang pekerjaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dalam keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun indikator-indikator kemampuan kerja seperti tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non-formal, pengalaman kerja, dan kemauan/minat terhadap ilmu pengetahuan penting dalam pengembangan karyawan, namun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Setiawan & Siagian (2017) menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Kristiani et.al

(2013) melakukan penelitian tentang kemampuan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Artinya pengaruh Motivasi kerja dapat dikaitkan dengan indikator-indikator seperti tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Sementara itu, indikator kinerja yang terkait adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Motivasi kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat dapat mempengaruhi kinerja mereka dengan beberapa cara yakni Pertama, karyawan merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang melibatkan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dari biasanya, mereka cenderung bekerja lebih keras dan berusaha mencapai hasil yang optimal. Kedua, motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat dengan kategori tinggi yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mencapai tingkat kesempurnaan tugas yang lebih tinggi. Selanjutnya, adanya peluang untuk maju dan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan juga dapat menjadi motivasi bagi karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Dimana Karyawan saat ini sudah merasa memiliki peluang untuk maju dengan lebih baik dan berkontribusi secara maksimal. Adanya Pengakuan atas kinerja karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat yang merupakan faktor motivasi yang penting. Karyawan mendapatkan pengakuan atas kinerjanya, dengan mereka mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Terakhir, adanya pekerjaan yang menantang di tempat kerja yang dapat menjadi motivasi bagi karyawan. Pekerjaan yang menantang di BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan menguasai bidang pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sangat tinggi dengan indikator-indikator seperti tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, mencapai tingkat kesempurnaan tugas yang lebih tinggi, menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, memaksimalkan hasil dari setiap sumber daya yang digunakan, dan memiliki inisiatif untuk mencari solusi atau membuat keputusan tanpa diminta.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Kristiani et.al (2013); Setiawan & Siagian (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Inaray et.al (2016) bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan menurut beberapa ahli. Menurut Siagian (2002), motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Motivasi

kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat kaitan antara indikator disiplin kerja dan indikator kinerja yang telah disebutkan. Salah satu indikator disiplin kerja adalah tingkat absensi yang tinggi. Meskipun seorang karyawan selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan, hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal kuantitas kerja. Karyawan mungkin hadir secara fisik, tetapi produktivitas dan efisiensi kerja mereka tidak meningkat secara signifikan. Indikator disiplin kerja lainnya adalah adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan. Meskipun seorang karyawan memanfaatkan waktu istirahat dengan efektif dan kembali bekerja tepat waktu, hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi kualitas kerja. Karyawan mungkin menyelesaikan tugas dengan akurat dan tanpa kesalahan, tetapi tingkat kesempurnaan tugas yang dicapai tidak meningkat secara signifikan.

Selain itu, tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi juga merupakan indikator disiplin kerja. Meskipun seorang karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tanpa kesalahan, hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan aktivitas atau tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Karyawan mungkin menggunakan sumber daya dan bahan pekerjaan dengan bijaksana, tetapi efektivitas dalam memaksimalkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan tidak meningkat secara signifikan. Kemudian, seringnya konflik antar karyawan juga merupakan indikator disiplin kerja. Meskipun seorang karyawan selalu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan berusaha untuk menghindari konflik, hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi kemandirian dalam mencari solusi atau membuat keputusan tanpa harus diminta. Karyawan mungkin memiliki inisiatif untuk mencari solusi atau membuat keputusan tanpa harus diminta, tetapi hal ini tidak secara signifikan meningkatkan kemandirian mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun indikator-indikator disiplin kerja seperti absensi, kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, kecerobohan atau kecelakaan, pencurian bahan-bahan pekerjaan, dan konflik antar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun pengaruhnya tidak signifikan terhadap indikator kinerja seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sumbung (2016) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Ariesni & Asnur (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara simultan antara Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat.

Pengaruh secara simultan antara Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat dapat memberikan dampak yang signifikan. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dan

saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan Kerja adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Dimana karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat memiliki kemampuan yang baik, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Motivasi Kerja adalah dorongan internal yang mendorong Karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat untuk mencapai tujuan dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Disiplin Kerja mencakup aspek kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dimana Karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat memiliki disiplin kerja yang baik, mereka akan lebih teratur, bertanggung jawab, dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.

Jadi ketiga variabel ini yakni Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, karyawan jika bersamaan secara simultan dapat mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Dimana hal ini terlihat hasil bahwa nilai R Square 56,1%. Artinya ketika karyawan memiliki kemampuan yang baik, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik, mereka akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pada BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan ketiga variabel ini secara bersama-sama. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, dan menerapkan aturan dan kebijakan yang mendukung disiplin kerja, perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja yang signifikan dari karyawan mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Dewi et.al (2023). menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Hidayat (2021) tentang Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan pada Karyawan PT. Patut Patuh Patju Lombok Barat dan hasil penelitian kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Untuk berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat.

Saran

Bagi BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat

Motivasi kerja pada BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan memperhatikan motivasi kerja karyawan agar berada dalam jalur yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan ini tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan, terutama dalam hal indikator motivasi kerja karyawan. Kantor BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian ini hanya mengukur variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk itu diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dll.

REFERENSI

- Amstrong, M & Baron F. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369.
- Blanchard, K. & Hersey, P. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Handoko, T.H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Herzberg, F, (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Inaray, J. C., Nelwan, O.S., & Lengkong, V.P.K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Jurnal*

- Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 110-116.*
- Luthans, (2018), *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A.A.A.P (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono. S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, A. H., & Siagian. H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Agora, 5(2)*.
- Setiyawan, dan Waridin. (2006). “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. *JRBI. 2(2)*, 181-198.
- Siagian S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan.
- Sumbang, I. L. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah, 2(1)*.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Timpe. (2015). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen, 6(2)*, 39-49.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting, 1(2)*, 150–156.

