

## Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Pertiwi Mandiri

Michelle<sup>1)</sup>

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>michellesaputra98@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Kemampuan Kerja  
Motivasi  
Disiplin Kerja  
Kinerja Karyawan

### Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Pertiwi Mandiri. Dengan menggunakan kuesioner, penelitian ini mengumpulkan informasi dari sampel sebanyak 111 orang. Penelitian ini menggunakan berbagai analisis model statistik untuk menguji hipotesis, termasuk uji validitas dan reliabilitas. Analisis regresi berganda menghasilkan rumus: untuk setiap perubahan satu unit Kemampuan Kerja (X1), dengan semua faktor lain dianggap konstan, maka perubahan yang diprediksi pada Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,796. Selanjutnya, jika Disiplin Kerja (X3) naik atau turun dalam satu poin dan semua faktor lain tetap sama, Jika kita menggunakan tabel distribusi t normal, dengan margin of error 5% dan df sebesar  $n - 2 = 111 - 2 = 109$ , maka diperoleh hasil sebesar 2,04523 untuk statistik uji t. Kemampuan kerja (X1) memiliki t hitung sebesar  $14,737 > 2,04523$ , dan kemampuan kerja (X2) memiliki t hitung sebesar  $2,641 > 2,04523$ , Hal ini mengarah penerimaan  $H_a$  dan penolakan  $H_o$ .

### I. PENDAHULUAN

Sektor bisnis mengalami persaingan yang lebih ketat dan pertumbuhan yang lebih cepat di era globalisasi saat ini. Agar dapat bersaing di sektor bisnis, perusahaan harus selalu berinovasi dan memberikan hasil yang terbaik. tingkat kerja yang diharapkan oleh organisasi itu sendiri dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Perusahaan memiliki berkualitas tinggi sangat penting bagi setiap karyawan yang sukses. Akibatnya, perusahaan harus lebih selektif dalam memilih karyawan yang mereka pekerjaan tersebut.

Perusahaan ini sangat penting memiliki program - program dalam pelatihan tersebut. Karena kesuksesan perusahaan bergantung pada berbagai faktor, termasuk kualitas produk dan ketersediaan dana, sangat penting untuk dimanfaatkan secara efektif dan efisiensi . Operasi bisnis organisasi biasanya dibangun di atas keahlian dan pengalaman tersebut.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kemampuan Kerja**

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu adalah bersedia menghadapi segala tantangan dan bahaya yang menyertainya.

Kecakapan kerja adalah keseluruhan dari kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dihabiskan seseorang dalam bekerja (Hasibuan, 2017).

Kemampuan kerja mengacu pada kecakapan seseorang untuk melakukan beragam aktivitas di tempat kerja (Robbins, 2017).

Pekerja yang benar-benar efisien dan kompeten dalam bidang pekerjaan tertentu dikatakan memiliki kemampuan kerja. Hersey dan Blanchard (2018).

### **Motivasi**

Motivasi merupakan alat utama perusahaan yang sukses untuk mempertahankan pengembangan tanggung jawab dalam organisasi dengan rencana dan dukungan yang solid, menurut Andayani yang dikutip oleh (Hernawan & Mulandoro, 2021).

"Motivasi adalah seperangkat kemampuan yang bertahan lama yang dimulai dari asal tubuh dan berasal dari luar tubuh," kata (Suwanto, 2020) (Benyamin Melatnebar, 2020; Yoyo et al., 2019).

Usman, yang dikutip oleh (Cen, 2022, p. 110), menyatakan bahwa: Memberikan rangsangan kepada karyawan agar mereka bergairah dalam menyelesaikan pekerjaannya itulah yang dimaksud dengan motivasi. Sedangkan daya penggerakannya adalah kombinasi dari kebutuhan, keinginan, dan hasrat.

### **Disiplin Kerja**

Sinambela (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemampuan untuk bekerja dengan sering, tekun, terus menerus, dan sesuai aturan.

Singodimedjo (2017:86) mendefinisikan disiplin sebagai "kecenderungan untuk menerima dan menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku pada diri sendiri."

Hasibuan (2016:335) mendefinisikan disiplin kerja sebagai "kesanggupan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, cermat, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan."

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (Priansa 2017, 48) menyatakan bahwa : “ Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembang pekerjaannya”

### **III. METODE**

Menurut Sugiyono (2017), Penelitian lapangan kuantitatif adalah penelitian kuantitatif yang paling umum, dan pengambilan sampel secara acak adalah strategi sampel yang paling umum. Menggunakan kuesioner atau survei sebagai alat merangkum dalam sebuah data memungkinkan peneliti untuk melewati laboratorium dan langsung turun ke lapangan. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang lengkap dan akurat kepada para peneliti tentang bagaimana keterampilan, motivasi, dan disiplin pekerja di tempat kerja mempengaruhi laba PT Graha Pertiwi Mandiri.

#### **Objek penelitian**

Peneliti mengunjungi kantor PT Graha Pertiwi Mandiri di Wisma Presisi, Lantai 6, Jl. Taman Aries No.1, RT.5/RW.9, North Meruya, Kembangan, West Jakarta City , Jakarta 11620 untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

#### **Populasi dan sampel**

Populasi mengacu pada sekumpulan hal atau orang yang fitur dan atributnya telah dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dalam rangka menarik kesimpulan yang luas (Sugiyono, 2017, hlm. 80). Populasi target dan populasi akses adalah dua kategori yang menjadi dasar pembagian populasi, menurut Darwis (2018, p. 45). Sementara populasi akses mengacu pada individu atau item yang dapat ditemukan ketika mendefinisikan populasi berdasarkan keadaan saat ini, populasi target adalah jumlah total objek yang diterapkan oleh peneliti atau yang ada dengan pasti. 111 karyawan PT Graha Pertiwi Mandiri adalah subjek dari penelitian ini.

#### **Teknik pengumpulan data**

Menurut Anwar (2011:104) mendefinisikan data primer sebagai informasi yang pada awalnya dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, yang merupakan jenis pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti. Kumpulan pernyataan dalam bentuk kuesioner yang telah disiapkan dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi digunakan untuk mengolah data primer.

### **IV. HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN**

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Keterangan	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,652	0,3	<i>Valid</i>
	X1.2	0,663	0,3	<i>Valid</i>
	X1.3	0,760	0,3	<i>Valid</i>
	X1.4	0,690	0,3	<i>Valid</i>
	X1.5	0,783	0,3	<i>Valid</i>

Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,577	0,3	<i>Valid</i>
	X2.2	0,799	0,3	<i>Valid</i>
	X2.3	0,866	0,3	<i>Valid</i>
	X2.4	0,803	0,3	<i>Valid</i>
	X2.5	0,834	0,3	<i>Valid</i>
	X2.6	0,841	0,3	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,581	0,3	<i>Valid</i>
	X3.2	0,901	0,3	<i>Valid</i>
	X3.3	0,877	0,3	<i>Valid</i>
	X3.4	0,719	0,3	<i>Valid</i>
	X3.5	0,854	0,3	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan(Y)	Y1	0,754	0,3	<i>Valid</i>
	Y2 Y3	0,709	0,3	<i>Valid</i>
	Y4	0,787	0,3	<i>Valid</i>
		0,742	0,3	

Sumber: Data primer data diolah (2023)

Tabel 1 menunjukkan temuan uji validitas untuk instrumen penelitian yang mengukur kinerja karyawan, Kemampuan kerja, Motivasi, dan Disiplin. Instrumen-instrumen ini sah karena nilai koefisiennya melebihi 0,3.

## Uji Reliabilitas

**Tabel Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Alpa</b>	<b>Keterangan</b>
Kemampuan Kerja	0,836	Reliabel
Motivasi Kerja	0,862	Reliabel
Disiplin Kerja	0,943	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,938	Reliabel

usumber Hasil olahan data primer, 2023.

Semua item pernyataan yang diajukan dapat dipercaya, seperti yang ditunjukkan oleh temuan reliabilitas pada tabel di atas. Karena semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat diandalkan.

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.427	2.725		-.157	.876
	Kemampuan (X1)	.605	.104	.519	5.807	<.001
	Motivas (X2)	.307	.110	.263	2.781	.006
	Disiplin (X3)	.108	.072	.123	1.503	.136

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = 427 + 0,605X_1 + 0,307X_2 + 0,108X_3$$

Jika kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 427%. Jika koefisien konstanta pada Tabel 3 adalah 1,530, maka koefisien regresi kemampuan kerja adalah 0,605%. Dengan asumsi tidak ada perubahan lain, maka kinerja karyawan meningkat 0,605% untuk setiap peningkatan satu satuan kemampuan kerja. Motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,307. Setiap satu unit imbalan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307%. Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,108. Disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,108 poin persentase jika faktor lain tetap.

### Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.427	2.725		-.157	.876
	Kemampuan (X1)	.605	.104	.519	5.807	<.001
	Motivas (X2)	.307	.110	.263	2.781	.006
	Disiplin (X3)	.108	.072	.123	1.503	.136

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kemampuan kerja meningkatkan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 5,807 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,781 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu, Ho diterima. Disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 1,503 dan tingkat signifikansi 0,136 (lebih kecil dari 0,05).

### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2516.970	3	838.990	86.578	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1036.885	107	9.691		
	Total	3553.856	110			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Kemampuan (X1), Motivas (X2)

F hitung memiliki signifikansi 0,00005 dan nilai 86,578. Kemampuan kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dan bersama-sama; F hitung (86,578) > F tabel (2,46); probabilitas = 0,000 0,05.



## V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data mentah yang dikumpulkan selama penelitian penulis mengenai bagaimana Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin pekerja mempengaruhi hasil kerja mereka di PT Graha Pertiwi Mandiri, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Hasil perhitungan menghasilkan nilai sebesar 2.781 untuk variabel Kemampuan Kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT Graha Pertiwi Mandiri, yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Dengan ukuran dampak sebesar 0.006, temuan penelitian ini yang memiliki mengkonfirmasi bahwa H2 benar di PT Graha Pertiwi Mandiri dipengaruhi oleh variabel motivasi.

3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Graha Pertiwi Mandiri ( $t = 1,503$ ). Hipotesis nol (H3) untuk disiplin kerja dan kinerja ditolak sebesar  $0,136 > 0,05$ .

## Daftar Pustaka

Anwar. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang)”. *Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol. 12, No. 2, Hal: 1-10

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Ardanti, D. M., & Rahardja, E. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention)* This study aims to investigate the effect of training, self-efficacy, and employee engagement on employee performance a. 6, 1–11.

Birnberg, J.G., Shields, M.D. and Young, S.M. 2017. *The case for multiple methods in empirical management accounting research (with an illustration from budget setting)*. *Journal of Management Accounting Research*, Fall, pp. 33-66.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media*.

Choiriyah, Choiriyah, et al. 2021. *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra*. *International Journal of Business, Management and Economics* 2.: 1-16.

Chrisdianto, Bayu, and Harianto Respati. 2019. *Determinants of Employee Performance: Study of Workability, Organizationa Commitment and Professionalism in the Land Offices*. Dalimunthe, Hasbiana. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi*. JKBM (Jurnal Konsep Bisns Dan Manajemen) 5.1 : 53-62.

Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125

D Amas, I., & Ariska, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48–58.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Haedar, M., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Tunas Jakasampurna*. *PARAMETER*, 7(1), 41–56.

Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPIT KECAMATAN*

Ibrahim, I., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). *The Effect of Work Discipline and Teacher's Motivation on Teacher's Performance*. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 140–145.

Khairunnisa, D.E. 2017. *Pengaruh model pembelajaran Conceptual Understanding Procedures (CUPs) dengan strategi Think Talk Write (TTW) terhadap kemampuan pemahaman dan disposisi matematis siswa SMA*. Skripsi. UNPAS Bandung

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Malayu, H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.

Priyono, dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publish

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat Jakarta

