

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi pada Karyawan PT. Sirtu Alam Makmur)**

Rizki Irawan
rizkiirawan1824@gmail.com
Susi Widjajani Agus
Saur Utomo

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sirtu Alam Makmur. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 103 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan *skala likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat *validitas* dan *reliabilitas*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 20.0 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa (1) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur dan (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur.

Kata Kunci : Kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dibandingkan dengan faktor lainnya. Betapa hebat dan kompleksnya alat dan teknologi saat ini, namun tanpa adanya unsur sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2017:67) kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, prosedur standar operasional, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Kasmir (2018:208) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat diukur melalui tolak

ukur indikator kinerja. Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja, kepribadian, minat kerja, penerimaan peran, motivasi, kompetisi, fasilitas, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi.

Menurut Robbins (2017:52), kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah penilaian saat ini tentang apa yang dapat dilakukan seseorang karyawan. Sedangkan menurut Thoha (2011:15), kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Robbins (2017:35), untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Hasil penelitian oleh Efendi *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2019:61), motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan seorang karyawan yang dibina atau dibimbing untuk mencapai tujuan suatu organisasi perusahaan. Selanjutnya Veithzal dan Sagala (2010:837) menyatakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018:29) meliputi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. Penelitian oleh Juliyanti dan Onsardi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Adapun menurut Afandi (2018:21) indikator disiplin kerja adalah ketaatan waktu dan tanggung jawab kerja. Hasil penelitian oleh Malka *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Sirtu Alam Makmur. Perusahaan ini beralamat di Jl. Kapuk Kamal Raya No.23-B, RT.2/RW.2, Kamal Muara, Kec. Penjaringan, Kota Jakarta Utara. PT. Sirtu Alam Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi. Jasa konstruksi yang ditawarkan adalah jasa konstruksi proyek jalan. PT. Sirtu Alam Makmur juga memproduksi bata ringan dan beton *precast*. Pada saat ini PT. Sirtu Alam Makmur mempekerjakan karyawan sejumlah 120 orang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Sukiran selaku kepala lapangan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur masih rendah. Hal ini terlihat dari masih banyak karyawan yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ini

menyebabkan target kualitas dan kuantitas pekerjaan belum tercapai secara optimal. Masalah lain yang muncul yaitu pengetahuan dan ketrampilan karyawan rendah sehingga perusahaan masih perlu memberikan *training* dalam waktu cukup lama, agar karyawan memiliki kemampuan kerja yang kompeten. Selain itu motivasi karyawan juga terlihat cukup rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya ketekunan dan pemanfaatan waktu secara optimal, sehingga mengakibatkan kurang tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Fenomena lain yang terlihat adalah disiplin kerja, dimana masih banyak karyawan yang tidak taat waktu dan kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan.

Berdasarkan pada uraian diatas, perlu dilakukan penelitian tentang kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan karyawan PT. Sirtu Alam Makmur. Penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sirtu Alam Makmur”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian teori

a. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017:67) kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, prosedur standar operasional, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja, kepribadian, minat kerja, penerimaan peran, motivasi, kompetisi, fasilitas, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

b. Kemampuan kerja

Menurut Robbins (2017:52), kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbins menyatakan bahwa

kemampuan kerja adalah penilaian saat ini tentang apa yang dapat dilakukan seseorang karyawan. Sedangkan menurut Thoha (2011:15), kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Menurut Robbins (2017:93) mengemukakan bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik.

c. Motivasi kerja

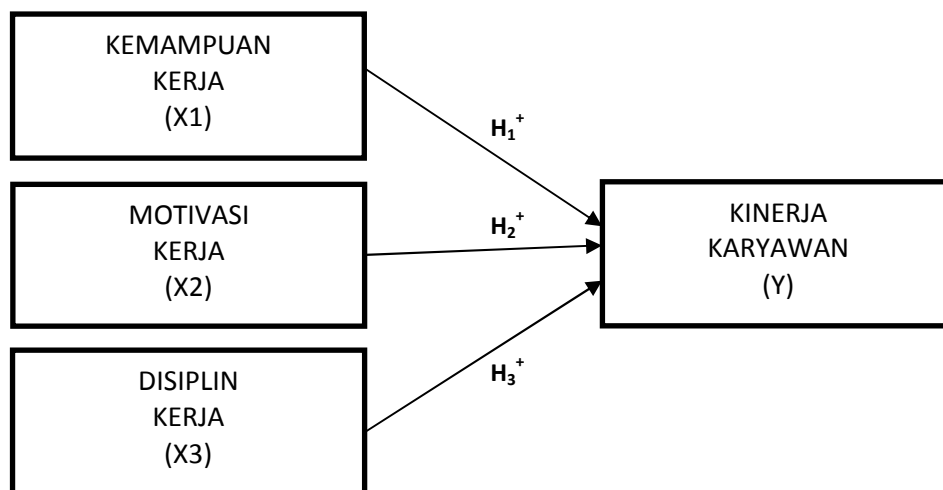
Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang (Wibowo, 2018:109). Kemudian menurut Mangkunegara (2019:61) mengemukakan motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

d. Disiplin kerja

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja (Siswanto (2010:292).

2. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan keadaan yang terdapat pada pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Davis dalam Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Hal ini menyatakan bahwa kemampuan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan kinerja karyawan, dimana setiap karyawan harus memaksimalkan kemampuannya agar dapat mencapai kinerja yang memuaskan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi *et al.*, (2019), Malka *et al.*, (2020), dan Sukartini (2016) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:86) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima *et al.*, (2021), Farisi *et al.*, (2020) dan Kuswati (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Trahan dan Steiner (1998) mengemukakan bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh karyawan. Dari teori tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan, dalam mencapai usaha yang optimal dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farisi *et al.*, (2020), Julianti dan Onsyardi (2020) dan Rukhayati (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi operasional

1) Kinerja karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2018:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2018:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)
- d. Penekanan biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar karyawan

2) Kemampuan Kerja (X1)

Menurut Robbins (2017:35), memberikan pengertian bahwa kemampuan kerja menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Menurut Robbins (2017:35) menyatakan bahwa indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan intelektual
 - a. Kecerdasan Numerik
 - b. Pemahaman Verbal
 - c. Percepatan Perseptual
 - d. Penalaran Induktif
 - e. Penalaran Deduktif
 - f. Visualisasi Ruang
 - g. Ingatan
- b) Kemampuan fisik
 - a. Kekuatan Dinamis
 - b. Kekuatan Tubuh
 - c. Kekuatan verbal
 - d. Kekuatan Statis
 - e. Keluwesan *Extent*
 - f. Keluwesan Dinamis
 - g. Koordinasi Tubuh
 - h. Keseimbangan
 - i. Stamina

3) Motivasi kerja (X2)

Menurut Afandi (2018:23) menyatakan motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang ia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Afandi (2018:29) indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu:

a) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja

b) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

4) Disiplin kerja (X3)

Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018 : 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a) Ketaatan waktu

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

b) Tanggung jawab kerja

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b. Target pekerjaan
- c. Membuat laporan kerja harian

2. Pengujian instrumen

1) Uji Validitas

Instrumen penelitian (kuisisioner) dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:198). Item yang mempunyai korelasi *product moment* positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum instrumen dianggap memenuhi syarat validitas adalah nilai korelasi *product moment* lebih besar dari 0,3 (Sugiyono, 2017:214). Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* setiap butir lebih dari 0,3 artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel kinerja karyawan (Y), kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).

2) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46). Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan (Y), kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), baik per butir maupun per variabel lebih dari 0,70 artinya jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau tidak berubah ketika digunakan dalam pengambilan data penelitian.

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. Langkah 1: Pengaruh kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 1
Hasil Regresi X_1 terhadap Y

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Nilai (Sig)	Keterangan
Kemampuan Kerja (X_1)	0,189	0,046	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja adalah 0,189, dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima, yang berarti kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur.

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur, artinya apabila kemampuan kerja yang dimiliki karyawan berupa kemampuan intelektual seperti kecerdasan numerik, pemahaman verbal, percepatan perseptual, penalaran

induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, ingatan dan kemampuan fisik seperti kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan verbal, kekuatan statis, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh dan keseimbangan meningkat maka kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur akan meningkat juga.

Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:67) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Efendi et al., (2019), Malka et al., (2020) dan Sukartini (2016) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Langkah 2: Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 2
Hasil Regresi X_2 terhadap Y

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Nilai (Sig)	Keterangan
Motivasi Kerja (X_2)	0,230	0,020	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,230 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sirtu Alam Makmur, artinya apabila balas jasa dari perusahaan, kondisi kerja, fasilitas kerja, maka kinerja karyawan PT Sirtu Alam Makmur akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan Afandi (2018:86) yang menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Rukhayati (2018), Farisi et al., (2020) dan Munawar (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Langkah 3: Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 3
Hasil Regresi X_3 terhadap Y

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Nilai (Sig)	Keterangan
Disiplin Kerja (X_3)	0,198	0,045	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,198 dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur, artinya apabila disiplin kerja yang dilakukan karyawan seperti masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan dan membuat laporan kerja harian dengan tepat semakin baik maka kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan Trahan dan Steiner (1998) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh karyawan. Dari teori tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan, dalam mencapai usaha yang optimal dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Farisi et al., (2020), Julianti dan Onsyardi (2020) dan Rukhayati (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sirtu Alam Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Menejemen Suber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publising.
- Efendi, C., Sutarjo, A., & Gunawan, B. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang. Sumatra Barat: *Jurnal Matua (JM)*, Vol. 1, No. 1, 105-116.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerahair Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)* , Vol.1 No.2, 183-191.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4 No.1, 15-33.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapes International reseach and critics institute journal (brinci-journal)* ,Vol.3 No.2, 995-1002.
- Malka, A. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Student Journal Vol, 3. No. 1, 3*, 74-88.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Rima, A., Haryati, N., & Aprilia, A. (2021). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Competence On Employee Performance (A Study At Frozen Edamame Company). *(AGROSOCIONOMICS) Jurnal Sosial Ekonomi Dan Kebijakan Pertanian*, Vol.5 (No.2), 52-63.
- Rivai, V.H., Sagala, J.E. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stepen P. (2017). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat. Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pukesmas Talise. *Jurnal Sinar Menejemen*, Vol.5 (No.2), 99-104.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *JAGADITHA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol.3 (No.2), 64-75.

- Sinambela, Lijan. (2016). *Kinerja Karyawan: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung :Sinar Baru.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Prilaku,Struktrual, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*.Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Trahan, Wanda A., Steiner, Dirk D. (1998). *Factor Affecting Supervisors Use Of Disciplinary Action Following poor Performance*. *Journal Of Organization Behaviour*. Vol 15: 129-139.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.