

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD NUGRAHA
DI JAKARTA BARAT**
(Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

Ahmad Mustopa Salim
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
mustofaahmad126@gmail.com

Abstract : *Work Ability has a great impact on the company's activities and efficiency, because the success of an organization does not only depend on the availability of natural resources, but more on the quality of human resources. Work Ability is very beneficial for the company because the company will have professional staff and add experience to the employees. Before having Ability, of course, it will always start with having work ability or the intention to learn to work. There are many factors that influence Work Ability, one of which is individual experience with the organization or work. discipline and motivation greatly influence the intention to add work experience because when an individual has the same vision, mission, goals and expertise as the company, they will be satisfied and choose to stay in their jobs. This study aims to determine the effect of Work Ability, Discipline and Motivation on employee performance.*

This study discusses Work Ability to improve Discipline and Motivation as variables at PD. Nugraha in West Jakarta. This study uses a quantitative method with a total of 25 employees as respondents.

This study is that Work Ability, Discipline and Motivation simultaneously have a significant effect on the performance of PD Nugraha employees, work ability has a significant effect on the performance of PD Nugraha employees, discipline has an effect on the performance of PD Nugraha employees, Motivation has a significant effect on the performance of PD Nugraha employees.

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

Abstrak : Kemampuan Kerja sangat berdampak pada aktivitas dan efisiensi perusahaan, dikarenakan keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya alam, tetapi lebih banyak bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kemampuan Kerja sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan mempunyai tenaga profesional dan menambah pengalaman untuk karyawan tersebut. Sebelum adanya Kemampuan tentunya akan selalu diawali dengan memiliki kemampuan kerja atau niat untuk belajar bekerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja tersebut salah satunya yaitu pengalaman secara individu dengan organisasi maupun pekerjaan. disiplin dan motivasi sangat mempengaruhi niat untuk menambah pengalaman bekerja karena ketika seorang individu memiliki visi misi dan tujuan serta keahlian yang sama dengan perusahaan maka mereka akan puas dan memilih untuk

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

menetap pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini membahas tentang Kemampuan Kerja untuk meningkatkan Disiplin dan Motivasi sebagai variabel pada PD. Nugraha di Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 25 karyawan.

Hasil penelitian ini adalah Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD Nugraha, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD Nugraha, disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD Nugraha, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD Nugraha.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Senada juga H Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kemampuan yang layak, pemberian disiplin, dan menciptakan motivasi yang kondusif. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan tersebut bisa memberikan perhatian dengan memberikan Motivasi, karena Motivasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumberdaya manusia. Motivasi adalah dorongan yang

muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar.

Untuk kemampuan kerja karyawan di PD Nugraha memiliki karyawan yang berpengalaman dari tahun ke tahun, untuk disiplin karyawan di perusahaan tersebut termasuk cukup baik untuk disiplin dalam mengerjakan pekerjaan di perusahaan tersebut dan untuk motivasi kepada karyawan perusahaan tersebut telah dilakukan setiap pagi menjelang karyawan sebelum bekerja agar tetap tetap bermotivasi dalam melakukan hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh kemampuan kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PD Nugraha di Jakarta Barat.”**

KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja (X1)

Menurut Ghozali (2017) Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut Umama (2016) kemampuan pegawai dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (knowledge skill). Indikator kemampuan kerja dalam penelitian Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal
3. Pengalaman kerja yang dimiliki
4. Kemauan/ minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

Disiplin (X2)

Singodimejo dalam Sutrisno (2002;86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, patuh pada peraturan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan, serta kesanggupan dalam melaksanakan wewenang, tidak menghindari sanksi dalam hal pelanggaran wewenang dan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut disiplin. Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:356) Indikator Disiplin Kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Ketaatan pada peraturan kerja
4. Etika Kerja

Motivasi (X3)

Menurut Hasibuan (2014), motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, para karyawan harus bekerja sesuai dengan perintah atasannya. Perintah tersebut bisa saja sesuai dengan keinginannya atau sama sekali belum dimengerti, karena belum pernah dialami atau dikerjakan sebelumnya. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara, 2009:93). Indikator untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian Mangkunegara (2016) yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan

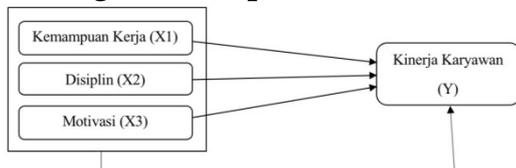
2. Semangat Kerja
3. Inisiatif
4. Kreativitas
5. Rasa Tanggung Jawab

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Suprianto (2010:12)¹⁰, kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi. Defenisi ini mengartikan kinerja merupakan hasil kerja yang dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga terlihat apakah prestasi karyawan tersebut sudah baik atau belum baik. Untuk menentukan ukuran kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, maka diperlukan adanya standar-standar yang mengatur nantinya apakah karyawannya tersebut telah melaksanakan tugas dengan baik. Berikut indikator kinerja karyawan menurut Dharma (2003:355) :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan seseorang atau seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya.
2. Kualitas, yaitu hasil terbaik yang diharapkan dari pekerjaan seorang karyawan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian waktu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. Nugraha
- H2: Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. Nugraha PT. Prima Visi Globalindo Surabaya
- H3: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. Nugraha
- H4: Kemampuan kerja, Disiplin, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Nugraha di Jakarta Barat

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang terpenting dalam desain penelitian, karena jika judul karya ilmiah dari desain penelitian sudah disetujui untuk diteliti, maka peneliti sudah dapat mulai mengumpulkan data. Langkah pertama yang harus ditempuh dalam pengumpulan data adalah mencari informasi dari kepustakaan mengenai hal-hal yang ada relevansinya dengan judul tulisan. Informasi yang relevan diambil sarinya dan dicatat pada kartu informasi. Di samping pencarian informasi dari kepustakaan, peneliti juga dapat memulai terjun ke lapangan. Informasi yang dicatat pada kartu informasi atau terjun langsung ke lapangan, inilah salah satu yang dinamakan teknik pengumpulan data (Dwiloka & Riana, 2005 : 23). Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan IBM SPSS Statistik Versi 27.

Populasi dan Sampel

Gravetter dan Wallnau (2016:37) mendefinisikan populasi sebagai *the set of all the individuals of interest in a particular study*. Hal ini berarti populasi adalah seluruh individu yang hendak diteliti. Namun kata 'individu' pada definisi tersebut tidak boleh hanya diartikan sebagai manusia. Anggota populasi dapat berupa manusia (individu, subjek), misalnya populasi manusia di perguruan tinggi; atau bukan manusia (objek), misalnya populasi tikus, populasi perusahaan, hingga populasi komponen otomotif yang dihasilkan suatu pabrik. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PD Nugraha di Jakarta Barat yang berjumlah 25 karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka pada penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh, dimana jumlah populasi ini relative kecil.

Menurut Sugiyono (2013:118) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi pengambilan sampel harus dilakukan dengan hati-hati, sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup yaitu responden hanya bisa menjawab sesuai pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawaban kuesioner menggunakan skala likert, menurut Sugiyono (2013:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengumpulan data adalah tahapan perolehan data buat kebutuhan penelitian. Pengumpulan data merupakan mekanisme yang sistematis dan baku buat memperoleh data yg diperlukan. Jenis pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah informasi lapangan (questionnaires) pada bentuk google form. Penyebarannya dilakukan menggunakan memberikan klarifikasi di responden yang ditargetkan sebagai akibatnya hasilnya akurat. Pengumpulan data melalui kuisisioner bertujuan buat memperoleh berita yang sebenarnya tentang persewaan penelitian, yaitu mengetahui faktor-faktor kepuasan konsumen dan imbas dan efeknya bagi kepuasan konsumen. Penelitian ini menggunakan 4 Variabel, diantaranya yaitu: (1) Kemampuan Kerja; (2) Disiplin; (3) Motivasi; dan (4) Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Valid atau tidaknya sebuah instrumen penelitian dapat diketahui dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan valid tetapi jika r hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan atau indikator dinyatakan tidak valid. Untuk memperoleh nilai r tabel dengan jumlah 25 orang.

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
Kemampuan Kerja	X1.1	0,024	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X1.2	0,093	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X1.3	0,121	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X1.4	0,567	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	X1.5	0,638	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	X1.6	0,456	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	X1.7	-0,117	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X1.8	0,499	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	X1.9	-0,124	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X1.10	-0,235	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
Disiplin	X2.1	0,376	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X2.2	0,350	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X2.3	0,263	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X2.4	0,218	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X2.5	0,614	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	X2.6	0,428	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	X2.7	0,583	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	X2.8	0,469	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
Motivasi	X3.1	0,207	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X3.2	0,274	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X3.3	0,335	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X3.4	0,531	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	X3.5	0,578	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	X3.6	0,188	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X3.7	-0,354	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	X3.8	0,414	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
Kinerja Karyawan	Y1	0,329	0,396	0,000	r hitung < r tabel	INVALID
	Y2	0,412	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	Y3	0,481	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	Y4	0,607	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	Y5	0,455	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID
	Y6	0,728	0,396	0,000	r hitung > r tabel	VALID

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa nilai kemampuan kerja, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung lebih besar dan lebih kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid dan invalid.

Uji Reliabilitas

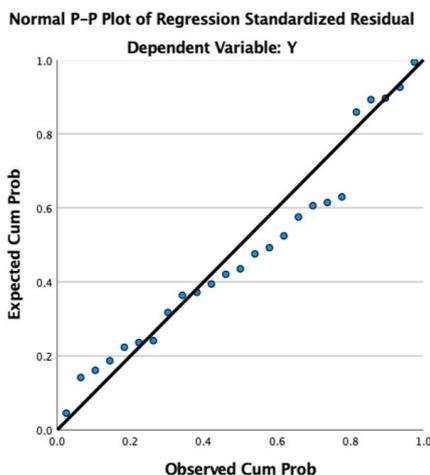
Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS 27 dengan uji Statistik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai cronbach Alpha > 0,60.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha hasil hitung	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan kerja (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	0,565	0,6	RELIABEL

Dari tabel uji reliabilitas diatas ini dapat dilihat bahwa nilai item pada variabel Kemampuan Kerja (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,565 berdasar kriteria nilai cronbach's alpha suatu variabel dinyatakan konsisten karena nilai cronbach's alpha > 0,6 sehingga variabel Kemampuan Kerja, Disiplin, Motivasi dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah eror dari model regresi yang terbentuk berdistribusi Normal. Model regresi yang baik adalah model yang errornya berdistribusi normal. Menurut Sugiyono (2016:79) pengujian normalitas data pada pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov tes. Dalam pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila signifikansi hitung > 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila signifikansi hitung < 0,05, maka data tersebut berdistribusi tidak normal.



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10. Adapun hasil uji multikolinearitas penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kemampuan Kerja	0,779	1,283
Disiplin	0,707	1,415
Motivasi	0,803	1,245

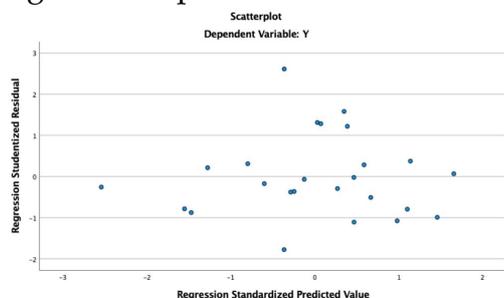
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas diketahui nilai VIF pada variabel Kemampuan Kerja (1,283), variabel Disiplin (1,415) dan variabel Motivasi (1,254). Dengan demikian dapat disimpulkan nilai VIF < 10. Selain itu, nilai tolerance pada variabel Kemampuan Kerja (0,779), variabel Disiplin (0,707) dan variabel Motivasi (0,803). Artinya nilai tolerance > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual antara satu pengamatan yang lain (heteroskedastisitas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011), uji heteroskedastisitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser. Model regresi yang bebas dari heteroskedastisitas ialah jika nilai signifikansi Uji Glejser dari masing-masing variabel independen lebih besar dari taraf signifikansi penelitian.



Dari gambar diatas terlihat tidak ada pola yang jelas pada gambar scatterplot dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari analisis regresi menjelaskan fenomena yang terjadi. Perhitungan untuk analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan memanfaatkan software SPSS versi 27, sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,262	13,932		-0,162	0,873
Kemampuan Kerja (X1)	0,177	0,386	0,099	0,459	0,651
Disiplin (X2)	0,235	0,215	0,248	1,095	0,286
Motivasi (X3)	0,355	0,281	0,268	1,261	0,221

Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas maka, model persamaan regresinya sebagaiberikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = -2,262 + 0,177(X_1) + 0,235(X_2) + 0,355(X_3) + e$$

Dimana :

α = Bilangan Konstanta

Nilai konstanta (α) bernilai sebesar -2,262 berarti mengandung pengertian bahwa jika semua variabel bebas yang terdiri Kemampuan Kerja (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi (X3) bernilai sama dengan 0 (nol) , maka besarnya Kepuasan Kinerja Karyawan (Y) adalah -2,262. β_1 = Koefesien Regresi dari variabel Kemampuan Kerja (X1) Nilai Koefesien dari variabel Kemampuan Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,177 berarti jika Kemampuan Kerja (X1) meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,177 dengan anggapan variabel Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) konstan atau tetap. β_2 = Koefesien Regresi dari variabel Disiplin (X2) Nilai Koefesien dari variabel Disiplin (X2) bernilai positif sebesar 0,235 berarti jika Disiplin (X2) meningkat sebesar satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,235 dengan anggapan variabel Motivasi (X3) konstan atau tetap. β_3 = Koefesien Regresi dari variabel Motivasi (X3) Nilai Koefesien dari variabel Motivasi (X3) bernilai positif sebesar 0,355 berarti jika Motivasi (X3) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,355 dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted R² untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,488 ^a	0,238	0,129	2,84920
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Dari tabel 4.12 diatas hasil uji koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai Adjusted R Square yaitu 0,129 yang berarti 12,9%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kemampuan Kerja, Disiplin, Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 12,9%, sedangkan sisanya sebesar 87,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t

Uji T (Parsial) merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja, Disiplin, Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Konsumen secara parsial. Cara mencari nilai t-tabel :

Jumlah responden (n) = 25 Jumlah variabel (k) = 3 Tara sg. 5% / 2 + = 0,025

Derajat bebas (df = n - k - 1) = 22 maka nilai t tabel adalah 4,132.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,262	13,932		-0,162	0,873
Kemampuan Kerja (X1)	0,177	0,386	0,099	0,459	0,651
Disiplin (X2)	0,235	0,215	0,248	1,095	0,286
Motivasi (X3)	0,355	0,281	0,268	1,261	0,221

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dijadikan acuan dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

Kemampuan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji T, diperoleh nilai t hitung variabel Kemampuan Kerja (X1) sebesar 0,459. Dengan demikian nilai t hitung lebih dari nilai t table (0,459 < 4,132) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 seperti terlihat pada tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan Kemampuan Keerja terhadap Kinerja Karyawan PD Nugraha di Jakarta Barat. **Maka H0 diterima dan H1 ditolak.**

Disiplin (X2)

Berdasarkan hasil uji T, diperoleh nilai t hitung variabel Whatsapp (X2) sebesar 4,554. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,095 < 4,132) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 seperti terlihat pada tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PD Nugraha di Jakarta Barat. **Maka H0 diterima dan H2 ditolak.**

Motivasi (X3)

Berdasarkan hasil uji T, diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi(X3) sebesar 1,261. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,261 < 4,132) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 seperti terlihat pada tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PD Nugraha di Jakarta Barat. **Maka H0 diterima dan H3 ditolak.**

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji apakah secara simultan variabel Kemampuan Kerja, Disiplin, Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat signifikan dari uji F ini adalah sebesar 0,05 sehingga, jika $< 0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Begitupun sebaliknya, jika $> 0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut tabel hasil uji F :

Cara mencari F tabel :

Jumlah responden (n) = 25 Jumlah Variabel X (k) = 3

Derajat bebas (df = n - k) = 22 maka f tabel yaitu : 3,05

ANOVA*					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53,284	3	17,761	2,118	0,120*
Residual	170,476	921	8,118		
Total	233,760	24			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3)					

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh f hitung $< f$ tabel yaitu 2,118 $>$ 3,05 maka kaidah pengambilan keputusannya dikatakan berpengaruh karena nilai F hitung lebih besar dari nilai f tabel seperti terlihat pada tabel. Artinya terdapat pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PD Nugraha di Jakarta Barat, **maka H0 diterima dan H4 ditolak.**

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan mengenai hasil yang di dapatkan secara keseluruhan dari penelitian skripsi ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variable Kemampuan Kerja memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD Nugraha di Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan pengujian uji T di dapat nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai sig. $< 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa H1 ditolak.
2. Secara parsial variabel Disiplin memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD Nugraha di Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan pengujian uji t di dapat nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai sig. $< 0,05$ Sehingga dapat diketahui bahwa H2 ditolak.
3. Secara parsial variabel Motivasi memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD Nugraha di Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan pengujian uji T di dapat nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai yang sig $< 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa H3 ditolak.
4. Secara simultan atau bersama-sama variabel Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD Nugraha di Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji ANOVA yang menunjukkan uji F atau simultan diperoleh nilai tidak signifikan.

Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PD Nugraha di Jakarta Barat adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk PD Nugraha dapat meningkatkan kinerja melalui kemampuan kerja, disiplin dan motivasi sehingga kesan baik karyawan akan kerja di PD Nugraha tersebut terus bertahan dan kinerja karyawan terus meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu meneliti faktor-faktor lainnya yang di fokuskan pada sistem sumber daya manusia yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PD Nugraha. Tidak lupa juga untuk menambahkan subyek penelitian dengan dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Jonshon M&. *Manajemen SUMBER Daya Manusia.*; 2013. Wwww.Derozarie.Co.Id

- Fakultas S, Dan T, Uin K, Banjarmasin A. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bisnis, Manaj Dan Akunt.* 2023;1(3):187-193.
- Ernawati MB. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. *J Litbang Provinsi Jawa Teng.* 2021;19(2):197-210. [Http://Ejournal.Bappeda.Jatengprov.Go.Id/Index.Php/Jurnaljateng](http://Ejournal.Bappeda.Jatengprov.Go.Id/Index.Php/Jurnaljateng)
- Ghozali I. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. 2020;3(1):130-137.
- Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, Agustina M.D. Lela. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi DISIPLIN Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *J Projemen Unipa.* 2023;10(1):01-17. Doi:10.59603/Projemen.V10i1.31
- Nurhidayah D. Pengaruh Motivasi, DISIPLIN, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Apf, TBK. Siti. 2023;21(4):757-772.
- Tanjung R, Manalu SS. Pengaruh DISIPLIN Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ZURICH Topas LIFE Batam INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK Ability And WORK Motivation OF EMPLOYEE Performance OF PT ZURICH Topas LIFE Batam. *DIMENSI.* 2019;8(2):342-359.
- Pamesti R, Djoko H, Listyorini S. *THE EFFECT OF Motivation, DISCIPLINE, ENVIRONMENT, And EMPLOYEE Capability OF EMPLOYEE Performance.*; 2014.
- Marsiti U, Wasiman W. Pengaruh Kepuasan Kerja, DISIPLIN, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan DI PT Airtech Globalindo. *Jesya.* 2023;6(2):2129-2137. Doi:10.36778/Jesya.V6i2.1104
- Tety Octora Paulina Sitohang, SE M. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan DISIPLIN Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Griya Mandiri Tety. 2020;14(1):113-130.
- Jonshon M&. *Manajemen SUMBER Daya Manusia.*; 2013. [Www.Derozarie.Co.Id](http://www.Derozarie.Co.Id)
- Fakultas S, Dan T, Uin K, Banjarmasin A. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bisnis, Manaj Dan Akunt.* 2023;1(3):187-193.
- Ernawati MB. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima. *J Litbang Provinsi Jawa Teng.* 2021;19(2):197-210. [Http://Ejournal.Bappeda.Jatengprov.Go.Id/Index.Php/Jurnaljateng](http://Ejournal.Bappeda.Jatengprov.Go.Id/Index.Php/Jurnaljateng)
- Ghozali I. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. 2020;3(1):130-137.
- Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, Agustina M.D. Lela. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi DISIPLIN Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *J Projemen Unipa.* 2023;10(1):01-17. Doi:10.59603/Projemen.V10i1.31
- Nurhidayah D. Pengaruh Motivasi, DISIPLIN, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Apf, TBK. Siti. 2023;21(4):757-772.
- Tanjung R, Manalu SS. Pengaruh DISIPLIN Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ZURICH Topas LIFE Batam INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK Ability And WORK Motivation OF EMPLOYEE Performance OF PT ZURICH Topas LIFE Batam. *DIMENSI.* 2019;8(2):342-359.
- Pamesti R, Djoko H, Listyorini S. *THE EFFECT OF Motivation, DISCIPLINE, ENVIRONMENT, And EMPLOYEE Capability OF EMPLOYEE Performance.*; 2014.
- Marsiti U, Wasiman W. Pengaruh Kepuasan Kerja, DISIPLIN, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan DI PT Airtech Globalindo. *Jesya.* 2023;6(2):2129-2137. Doi:10.36778/Jesya.V6i2.1104
- Tety Octora Paulina Sitohang, SE M. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan DISIPLIN Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Griya Mandiri Tety. 2020;14(1):113-130.
- Kurniawati Putri. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan DI Resturant Alpha HOTEL Pekanbaru. *Univ Nusant PGRI Kediri.* 2017;01(2):1-7.
- Made Suarmini Iga, Nururly S, Suryatni M. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan DISIPLIN Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Indah Permai GROUP Kota Mataram.

- JMM Unram - Master Manag J.* 2023;12(4):388-399. Doi:10.29303/Jmm.V12i4.788
- Arisanti KD, Santoso A, Wahyuni S. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK J Ilm Mhs Ekon.* 2019;2(1):101. Doi:10.30737/Jimek.V2i1.427
- Putra F. Pengaruh DISIPLIN Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BENGKEL Las Desta JEMBER Fahrul. 2023;2(2):283-298.
- F.Jayasaputra. Jurnal EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura Pengaruh DISIPLIN Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Jayapura FEKY Jayasaputra*, Jack HENRY Syauta** Dan. 2022;13(2):92-105.
- Erika E, Yunior K, Devita F, Tamara I, Herryanto C. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah).* 2021;4(2):905-914. Doi:10.36778/Jesya.V4i2.465
- Farizky MN, Putra A, Astuti T. Pengaruh DISIPLIN Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada HOTEL 101 Urban Kelapa Gading Muhammad. Published Online 2006:739-749.
- Sumiati. Dampak Kemampuan Kerja, DISIPLIN, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. 2023;9(1):44-51.
- Suwita L, Susanti N, Irfa Indrayani T. Pengaruh Motivasi Kerja Dan DISIPLIN Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Honda Arista Auto Prima Sudirman Pekanbaru. 2023;9(2):56-69.
- Budiyatno D. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi OLEH Motivasi. 2022;9(2):36-49.
- Dian N, Noersanti L. Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekol Tinggi Ilmu Ekon Indones.* 2020;(3):1-25. [Http://Repository.Stei.Ac.Id/1653/4/Bab3.Pdf](http://Repository.Stei.Ac.Id/1653/4/Bab3.Pdf)
- GOOD G. Desain Penelitian Dan TEKNIK Pengumpulan Data Dalam Penelitian. *Angew Chemie Int Ed* 6(11), 951-952. 2015;1(April):1-11.
- Hutami WF. Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian Wanda Femila Hutami Jurusan. 2021;1(1):1-5.
- Masyarakat K, Bank P, Indonesia S. TEKNIK Pengambilan Sampel PURPOSIVE Dalam Mengatasi Kepercayaan Masyarakat Pada Bank Syariah Indonesia Nuralim1,. 2023;3(1):1-5.
- Wulandari S. *Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba Technocrat Kota Tangerang.* Vol 8.; 2019.
- Sari YK. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *J Tepak Manaj Bisnis.* 2016;VI(2):119-127.
- Suwarsa T. Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padang Sidempuan Periode 2018-2020. *J Akunt.* 2021;51(1):1-15.
- Sugiyono, Noeraini Ia. Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Kualitas Pelayanan, Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan JNE Surabaya. *Ilmu Dan Ris Manaj.* 2016;5(5):1-17.
- Sinaga S. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *J Ilm Metadata.* 2020;2(2):159-169. Doi:10.47652/Metadata.V2i2.28
- Dewanti MPRP, Djajadikerta H. Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Tata Kelola Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Telekomunikasi Di Bursa Efek Indonesia. *J Akunt Maranatha.* 2018;10(1):98-116. Doi:10.28932/Jam.V10i1.932