

## Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lestari Bali

Ni Nyoman Dela Widiartini<sup>1</sup>, Ni Wayan Widhiasthini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional  
Email: [widhiasthini74@undiknas.ac.id](mailto:widhiasthini74@undiknas.ac.id), [delawidiartini88@gmail.com](mailto:delawidiartini88@gmail.com)

**Citation:** Widiartini, N.N.D., & Widhiasthini, N.W. (2025), Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lestari Bali. 5(2), 98-110  
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/354>

Received: 27 Desember 2024  
Accepted: 15 Januari 2025  
Published: 18 Februari 2025

**Publisher's Note:** Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of work ability, discipline and work motivation on employee performance in a company. The research method used is quantitative. The research sample consisted of 61 employees selected by purposive sampling. Data were analyzed using multiple regression tests. The results showed that work discipline has a significant effect on employee performance, with a p-value of 0.025. Meanwhile, work ability and work motivation do not have a significant effect individually on employee performance, with p-values of 0.722 and 0.191 respectively. However, work motivation has a significant direct effect on employee performance with a p-value of 0.015, when combined with other variables. Simultaneously, work ability, discipline, and work motivation have a significant effect on employee performance, as evidenced by the F test with a p-value of 0.000.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 61 karyawan yang dipilih secara purposive sampling. Data dianalisis menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *p-value* sebesar 0,025. Sementara itu, kemampuan kerja dan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja karyawan, dengan masing-masing nilai *p-value* sebesar 0,722 dan 0,191. Namun, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan *p-value* sebesar 0,015, ketika dikombinasikan dengan variabel lain. Secara simultan, kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui uji F dengan nilai *p-value* sebesar 0,000.

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi.

## PENDAHULUAN

Dalam situasi saat ini, perusahaan mencari cara untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan keluar dari masalah sumber daya manusia yang membingungkan (Roberto et al., 2022). Sumber daya manusia mencakup semua pekerja atau pekerja yang dimiliki oleh perusahaan. Mereka adalah aset berharga yang dapat membantu bisnis mencapai tujuannya. Karyawan yang berkualitas dan produktif dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas bisnis dan memberi mereka keunggulan di pasar (Rustan, 2023).

Keunggulan kompetitif suatu perusahaan sangat erat terkait dengan kinerjanya. Kinerja karyawan mencerminkan kinerja organisasi; organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik atau buruk tergantung pada kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil yang optimal dari segi kuantitas dan kualitas, kinerja karyawan organisasi harus diteliti secara menyeluruh. Kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kinerja karyawannya. Untuk mencapai tujuan awalnya, organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan organisasi, karena kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktivitas hasil. Suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan kerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja. Jika karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat mereka dan menggunakannya dengan benar, itu akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Selain kemampuan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Peraturan kerja yang dibuat oleh kantor atau organisasi sangat berkaitan dengan disiplin kerja. Sebagai cara untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individu pegawai, tata peraturan ini akan menjadi acuan bagi mereka (Wau & Kiton, 2023).

Selain kemampuan dan disiplin, faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan pendorong dari dalam individu yang menunjukkan minatnya dalam bekerja, rasa puas serta tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan. Perilaku individu seringkali dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan tujuan tertentu. Motivasi penting untuk diperhatikan, sebab dengan adanya motivasi, pegawai bisa mempunyai semangat kerja yang lebih lagi ketika menjalankan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi yang baik, karyawan tidak bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mengakibatkan hasil kerjanya tidak memuaskan.

Sejalan dengan penelitian Widyandari, et al., (2022) menyebutkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, dalam penelitian Wau & Kiton (2023), menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja dengan pengaruh yang positif. Penelitian Dewi, et al, (2023) juga menyebutkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Bank Perkreditan Rakyat Lestari atau BPR Lestari merupakan sebuah Bank swasta lokal yang didirikan di Bali pada 22 Maret 1989. BPR Lestari Bali juga merupakan salah satu Bank yang

bergerak dalam bidang usaha Lembaga Jasa Keuangan/Bank Pekreditan Rakyat (BPR) yang bergerak sebagai Lembaga yang menghimpun dan menyalurkan dana, serta memberikan pelayanan atau jasa-jasa tertentu kepada nasabah. Berawal dari Bank yang nihil transaksi, BPR Lestari berhasil menjadi BPR kedua terbesar berdasarkan asset dengan total asset 6,9 triliun pada Juni 2022. BPR Lestari mengedepankan visi “*Local Champions, National Presence*” serta memiliki misi “*Make An Impact*” yang terus berusaha memberikan dampak positif pada masyarakat dan lingkungan sekitar BPR Lestari Bali. BPR Lestari didirikan pada 22 Maret 1989 dengan nama BPR Sri Artha Lestari. Namun, pada tahun 1999, Alex Purnadi Chandra yang sebelumnya pernah berkarir di BCA, bersama dua rekan sejawatnya di BCA Eddy Ateng dan Effendy Intan, serta seorang pengusaha asal Lampung, Eric Chandra mengakuisisi BPR Sri Artha Lestari dan membrandingnya kembali menjadi BPR Lestari.

**Tabel 1. Laporan Kinerja Karyawan PT. BPR Lestari Bali**

Tahun	Target	Realisasi
2021	100%	89,27%
2022	100%	88,34%
2023	100%	85,12%

Sumber : PT. BPR LESTARI BALI, (2024).

Berdasarkan hasil observasi awal dengan pihak PT. BPR Lestari Bali, peneliti memperoleh informasi adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari table diatas yang diambil pada Januari 2023 bahwa karyawan dari PT. BPR Lestari Bali tidak dapat memaksimalkan tugas yang sudah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu dan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara mandiri.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. BPR Lestari Bali adalah kuantitas kerja dan tanggung jawab karyawan yang belum maksimal yang disebabkan oleh karyawan yang sering meminta izin di jam kerja kepada atasan. Hal ini mempengaruhi hasil target yang sudah ditargetkan oleh Perusahaan tersebut. Diduga faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan masih sering datang terlambat. Pada umumnya alasan keterlambatan tersebut disebabkan oleh rasa malas dan kurangnya teguran dari atasan sehingga karyawan masih banyak melanggar peraturan. Permasalahan selanjutnya juga terjadi di kemampuan kerja pada karyawan contohnya seperti karyawan tidak mampu memenuhi target yang sudah diberi oleh perusahaan tersebut.

Maka dari itu didalam kegiatannya tentu membutuhkan karyawan yang kompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan mampu bersaing. Karyawan PT. BPR Lestari Bali dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar sasaran perusahaan dapat terwujud. Pada perusahaan ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Kemampuan kerja menjadi suatu titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, Motivasi yang kuat dari perusahaan juga dibutuhkan oleh karyawan untuk semangat dalam melakukan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. BPR LESTARI BALI dapat dilihat dari faktor kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang di dapat dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti ingin mengetahui tentang tingkat Kinerja karyawan yang dilihat dari segi Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR LESTARI BALI yang beralamat di JL. Teuku Umar Nomor 110, Kel. Dauh Puri Kauh, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Prov. Bali. Obyek yang akan

diteliti meliputi Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. PT. BPR Lestari Bali.

Populasi dari penelitian ini adalah 61 orang karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Regresi Linier Berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2, menyajikan hasil dari uji analisis regresi yang bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dalam analisis regresi ini, terdapat tiga variabel independen yang diuji, yakni kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi kerja, yang diharapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

**Tabel 2. Uji Analisis Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.662	2.473			2.289	.026
Kemampuan Kerja	.064	.180	.061		.358	.722
Disiplin	.368	.160	.360		2.305	.025
Motivasi Kerja	.231	.174	.197		1.322	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji analisis regresi yang disajikan dalam Tabel 4.5, berikut adalah penafsiran untuk setiap variabel yang diuji:  $Y = 5.662 + 0.064X_1 + 0.368X_2 + 0.231X_3 + e$

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,064, namun tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai p sebesar 0,722 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan kerja tidak langsung diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Disiplin kerja, di sisi lain, menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,368 dan nilai p sebesar 0,025, yang lebih kecil dari 0,05, disiplin terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Tingkat disiplin yang tinggi, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun dampaknya tidak sebesar disiplin. Koefisien regresi untuk motivasi kerja adalah 0,231, dengan nilai p sebesar 0,015, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 3, menyajikan hasil uji F yang digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model regresi.

**Tabel 3. Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	87.683	3	29.228	8.005	.000
Residual	208.120	57	3.651		
Total	295.803	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil uji F yang disajikan dalam Tabel 3 digunakan untuk menentukan apakah model regresi secara keseluruhan mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dalam tabel tersebut, nilai F yang diperoleh adalah 8,005, yang mengindikasikan bahwa model regresi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini sangat signifikan. Dengan demikian, variabel-variabel independen—kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Lestari Bali.

Tabel 4, menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi yang meliputi nilai R Square dan Adjusted R Square. Nilai-nilai ini akan memberikan informasi mengenai seberapa besar bagian dari variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.944 <sup>a</sup>	.971	.950	1.911	2.115

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output SPSS*

Hasil dari analisis koefisien determinasi yang disajikan dalam Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,971. Ini berarti bahwa 97,1% variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang meliputi kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisa 2,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,950 menunjukkan seberapa baik model ini menyesuaikan diri dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Nilai tersebut menandakan bahwa model ini memiliki kekuatan prediktif yang sangat baik, karena lebih dari 95% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan setelah memperhitungkan jumlah variabel yang digunakan dalam model.

Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,911 menggambarkan tingkat perbedaan antara nilai aktual kinerja karyawan dan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Semakin kecil nilai ini, semakin akurat model dalam memprediksi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan kerja merupakan elemen penting dalam menentukan sejauh mana individu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki p-value sebesar 0,722, yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa, secara statistik, kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun kemampuan kerja adalah faktor yang relevan, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak cukup besar untuk menghasilkan perubahan yang signifikan dalam konteks analisis ini.

Meskipun koefisien regresi untuk kemampuan kerja tercatat sebesar 0,064, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan, kontribusinya terhadap kinerja karyawan tidak cukup kuat untuk menghasilkan dampak yang nyata. Ini mengindikasikan bahwa meskipun peningkatan kemampuan kerja memiliki hubungan yang baik dengan kinerja, kontribusinya tidak cukup besar untuk secara langsung meningkatkan produktivitas atau hasil kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, meskipun ada hubungan antara

kemampuan kerja dan kinerja, hubungan tersebut belum cukup untuk menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian hasil yang optimal.

Hasil ini dapat dikaitkan dengan berbagai faktor yang memengaruhi hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks operasional perusahaan. Salah satu faktor yang mungkin berperan adalah standar kemampuan kerja yang sudah ditetapkan cukup tinggi oleh perusahaan di antara para karyawannya. Dalam kondisi seperti ini, variabel kemampuan kerja mungkin tidak lagi menjadi pembeda utama antara karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan rendah. Oleh karena itu, ketika sebagian besar karyawan memiliki tingkat kemampuan yang relatif merata dan sesuai dengan standar yang ada, perbedaan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti tingkat disiplin kerja, motivasi, atau bahkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor ini dapat lebih berperan dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan juga sangat bergantung pada dukungan yang diberikan perusahaan, terutama dalam hal program pelatihan dan pengembangan yang relevan. Tanpa adanya pelatihan yang tepat, yang dapat mengimbangi perkembangan teknologi dan dinamika pasar, kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan mungkin menjadi kurang efektif dan tertinggal. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, jika karyawan tidak diberikan kesempatan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka, mereka akan kesulitan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk memastikan pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Langkah ini bisa mencakup pelaksanaan program pelatihan berkala yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek non-teknis seperti keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, serta manajemen stres, yang semuanya penting untuk menunjang keberhasilan di tempat kerja.

Selain itu, perusahaan juga harus mempertimbangkan perubahan teknologi yang terus berkembang. Dengan implementasi teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja, perusahaan bisa memperoleh keuntungan kompetitif yang signifikan. Namun, tanpa pemahaman dan keterampilan yang memadai dalam menggunakan teknologi ini, perubahan tersebut justru bisa menjadi hambatan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan yang fokus pada penggunaan teknologi terkini, agar karyawan dapat terus meningkatkan keterampilan mereka dan menjaga relevansi kemampuan kerja mereka seiring dengan perkembangan teknologi yang ada. Pelatihan teknologi harus menjadi prioritas utama agar karyawan tidak tertinggal dalam hal keterampilan yang dibutuhkan.

Dukungan lebih lanjut juga dapat diberikan dalam bentuk mentoring atau coaching oleh atasan atau rekan kerja yang lebih berpengalaman. Program mentoring ini dapat membantu karyawan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal, meningkatkan rasa percaya diri, serta memberikan wawasan yang lebih luas tentang bagaimana mereka dapat mengembangkan karir mereka di dalam organisasi. Dengan mengintegrasikan pelatihan, pengembangan teknologi, dan dukungan personal dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan produktif. Dalam lingkungan yang seperti ini, kemampuan kerja karyawan benar-benar dapat memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka, karena mereka akan merasa lebih siap dan mampu untuk menghadapi tantangan yang ada serta meningkatkan hasil kerja mereka dengan lebih efektif.

Sebagai tambahan, perusahaan harus terus mengevaluasi dan menyesuaikan program pengembangan mereka dengan kebutuhan dan perubahan yang terjadi di pasar serta kebutuhan internal perusahaan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya memastikan bahwa karyawan terus berkembang secara profesional, tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan, baik di pasar tenaga kerja maupun dalam menghadapi tantangan industri.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dibuktikan oleh hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai p-value sebesar 0,025, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,368 mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Artinya, semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu serta standar kualitas yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan cenderung datang tepat waktu, menjalankan tugas dengan baik, dan mengikuti instruksi serta prosedur yang ada secara konsisten. Selain itu, disiplin kerja juga menunjukkan tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan, yang pada gilirannya berperan dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan. Tanpa adanya kedisiplinan, banyak proses yang bisa terhambat, menyebabkan gangguan dalam alur kerja dan bahkan berdampak pada kualitas hasil kerja yang diterima perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut, jelas bahwa disiplin kerja memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan efisiensi operasional di tempat kerja. Ketika karyawan menjalankan tugas mereka dengan disiplin, perusahaan dapat mengelola sumber daya—baik itu sumber daya manusia, waktu, maupun anggaran—dengan lebih efektif. Lingkungan kerja yang disiplin akan lebih terstruktur, yang pada akhirnya mengurangi kemungkinan kesalahan, menghindari pemborosan waktu, dan menekan biaya yang tidak perlu. Sebagai contoh, karyawan yang disiplin dalam mengikuti jadwal dan tenggat waktu akan membantu memastikan bahwa alur kerja berjalan dengan lancar, mengurangi kemungkinan terjadinya penundaan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap dinamika tim. Karyawan yang disiplin akan lebih dapat diandalkan oleh rekan-rekan kerja mereka, membangun kepercayaan di antara anggota tim. Kepercayaan ini akan menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi mencapai tujuan bersama.

Budaya disiplin yang kuat dalam sebuah perusahaan juga mengarah pada rasa tanggung jawab kolektif. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasilnya akan merasa lebih terdorong untuk bekerja dengan baik dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mendukung terciptanya disiplin kerja yang konsisten, perusahaan perlu mengadopsi beberapa strategi yang efektif. Salah satu langkah yang penting adalah dengan melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan. Evaluasi ini tidak hanya memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk menilai apakah karyawan telah memenuhi standar disiplin yang ditetapkan, tetapi juga memungkinkan perusahaan memberikan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik ini dapat digunakan untuk meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya kedisiplinan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, perusahaan juga dapat memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang secara konsisten menunjukkan kedisiplinan tinggi. Penghargaan ini bisa berupa bonus, sertifikat penghargaan, atau bahkan pengakuan publik atas prestasi mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa dihargai, tetapi juga mendorong karyawan lainnya untuk mengikuti contoh tersebut. Perusahaan juga harus memastikan bahwa aturan yang diterapkan bersifat adil dan konsisten. Ketika aturan ditegakkan tanpa pandang bulu, karyawan akan merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil, yang pada gilirannya akan meningkatkan tingkat kepatuhan mereka terhadap peraturan perusahaan.

Pelatihan dan program pengembangan juga dapat digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kedisiplinan kerja. Program-program ini harus menekankan pentingnya kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan sebagai bagian dari tanggung jawab profesional setiap karyawan. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, perusahaan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedisiplinan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas individu dan membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Disiplin yang terintegrasi dalam budaya perusahaan akan menjadi aset berharga yang mendorong efisiensi, efektivitas, dan daya saing organisasi, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di masa depan. Dengan demikian, kedisiplinan bukan hanya sebagai elemen yang mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga sebagai faktor yang menentukan kelangsungan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki p-value sebesar 0,015, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik. Meskipun demikian, koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,231 menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan atau pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun yang berasal dari luar (eksternal), yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi biasanya menunjukkan semangat, antusiasme, dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Selain itu, motivasi juga berperan dalam mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, sekaligus membantu mereka mencapai potensi maksimal dalam pekerjaan. Namun, meskipun penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja, pengaruh langsung tersebut tidak selalu tercermin secara jelas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi merupakan faktor penting, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang lebih dominan dalam konteks ini.

Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pendekatan motivasi yang diterapkan di perusahaan. Salah satu kemungkinan adalah bahwa metode atau kebijakan motivasi yang digunakan perusahaan tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Misalnya, perusahaan mungkin lebih fokus pada pendekatan motivasi berbasis materi, seperti memberikan bonus atau insentif keuangan, padahal sebagian besar

karyawan mungkin lebih menghargai penghargaan yang bersifat non-materi, seperti pengakuan atas prestasi mereka atau peluang untuk meningkatkan keterampilan melalui program pelatihan dan pengembangan. Ketidakcocokan antara penghargaan yang diberikan dan apa yang sebenarnya diinginkan oleh karyawan dapat menjadi faktor yang membuat motivasi kerja tidak berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu, ketidaksesuaian antara penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan ekspektasi karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi mereka. Karyawan yang merasa bahwa penghargaan yang mereka terima tidak sebanding dengan upaya dan kontribusi yang telah mereka lakukan mungkin merasa kurang dihargai. Perasaan tidak dihargai ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Sebagai contoh, seorang karyawan yang mengharapkan kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaiannya mungkin merasa kecewa jika hanya menerima bonus finansial yang dirasa kurang memadai. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan motivasi yang diterapkan dan menyesuaikan pendekatannya dengan kebutuhan karyawan.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu merancang strategi motivasi yang lebih personal dan berbasis pada kebutuhan serta preferensi masing-masing karyawan. Setiap individu memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam hal penghargaan dan dorongan yang mereka terima. Beberapa karyawan mungkin lebih termotivasi oleh penghargaan materi seperti bonus, insentif keuangan, atau tunjangan, sementara yang lain mungkin lebih menghargai penghargaan non-materi, seperti pengakuan publik atas pencapaian mereka, kesempatan untuk memperoleh fleksibilitas dalam jam kerja, atau peluang untuk berkembang melalui program pelatihan dan promosi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami apa yang benar-benar dihargai oleh karyawan mereka.

Sebagai contoh, pemberian penghargaan berbasis prestasi yang dipersonalisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa bahwa usaha dan kontribusinya dihargai dengan cara yang sesuai dengan preferensinya akan lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan program pengembangan karir yang lebih jelas, seperti pelatihan lanjutan, peluang untuk naik jabatan, atau akses ke kursus profesional yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensinya. Karyawan yang melihat adanya prospek untuk tumbuh dan berkembang dalam perusahaan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi motivasi. Dengan mendengarkan aspirasi, keinginan, dan masukan dari karyawan, perusahaan dapat lebih memahami apa yang menjadi kebutuhan utama mereka dan merancang program motivasi yang lebih efektif.

Program motivasi yang dirancang berdasarkan masukan karyawan akan lebih efektif dalam menciptakan dorongan positif dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk menyusun kebijakan motivasi yang tidak hanya memberikan manfaat materi, tetapi juga mencakup penghargaan non-materi yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Hal ini pada akhirnya akan memperkuat kinerja perusahaan secara keseluruhan dan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan harmonis.

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

Ketika ketiga variabel kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi dianalisis secara bersama-sama, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiganya secara kolektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai p sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi kerja, bila dipertimbangkan secara bersamaan, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Nilai R Square sebesar 0,971 juga memberikan gambaran bahwa sekitar 97,1% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya, yaitu 2,9%, disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

Meski kemampuan kerja dan motivasi kerja secara individual tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, keduanya tetap memberikan kontribusi positif ketika digabungkan dengan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berperan sebagai faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika disiplin dipadukan dengan kemampuan kerja dan motivasi, pengaruh positifnya menjadi lebih kuat dan dapat menghasilkan dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja. Oleh karena itu, meskipun kemampuan kerja dan motivasi mungkin tidak cukup kuat untuk berdiri sendiri dalam mempengaruhi kinerja, ketika ketiganya diterapkan bersama-sama, dampaknya terhadap hasil kerja karyawan menjadi sangat signifikan.

Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tidak mengherankan, karena disiplin kerja melibatkan aspek-aspek penting seperti kepatuhan terhadap prosedur yang ada, ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih terorganisir dalam pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Ini tentunya berdampak langsung pada produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang positif di dalam organisasi. Dalam budaya tersebut, setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara teratur dan mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif.

Namun, meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja dan motivasi juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam mencapai hasil yang optimal. Kemampuan kerja merujuk pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, kemampuan ini juga berhubungan langsung dengan seberapa cepat seorang karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan, menghadapi tantangan, serta meningkatkan produktivitasnya. Ketika kemampuan ini ditingkatkan melalui berbagai bentuk pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja yang relevan, karyawan akan semakin percaya diri dalam melakukan tugas-tugas mereka. Proses peningkatan kemampuan yang berkelanjutan memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berkembang. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki keterampilan yang baik cenderung lebih mampu mencapai hasil yang lebih baik, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Di sisi lain, motivasi kerja memberikan dorongan semangat dan energi yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah faktor internal yang mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik, bahkan ketika mereka menghadapi rintangan atau

kesulitan. Motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan untuk tetap fokus pada tujuan jangka panjang dan bekerja dengan tekad yang lebih besar. Tanpa motivasi yang memadai, bahkan karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang baik sekalipun mungkin tidak dapat menunjukkan performa yang optimal. Sebagai contoh, jika seorang karyawan tidak merasa termotivasi atau tidak melihat adanya penghargaan yang sebanding dengan usaha yang dilakukan, ia mungkin akan kehilangan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, motivasi tidak hanya berfungsi untuk mendorong karyawan mencapai tujuan individu mereka, tetapi juga untuk memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Meskipun kemampuan kerja dan motivasi tidak selalu langsung memengaruhi kinerja secara individu, keduanya berperan sebagai faktor pendukung yang sangat penting yang memperkuat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik, yang meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, akan lebih efektif jika didukung oleh kemampuan yang mumpuni dan motivasi yang tinggi. Dengan kata lain, meskipun disiplin adalah fondasi utama yang menentukan apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan efisien, tanpa kemampuan dan motivasi yang memadai, hasil yang dicapai bisa tidak optimal.

Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan, perusahaan perlu mengintegrasikan ketiga faktor disiplin, kemampuan kerja, dan motivasi dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa disiplin kerja menjadi landasan utama dalam operasional sehari-hari karena tanpa kedisiplinan, seluruh proses kerja dapat terhambat. Proses kerja yang tidak teratur atau tidak sesuai dengan standar dapat menyebabkan penurunan kualitas dan efisiensi, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja diterapkan secara konsisten dan adil kepada seluruh karyawan. Pemberian evaluasi yang objektif dan tepat kepada karyawan yang tidak memenuhi standar disiplin juga sangat penting untuk menjaga integritas sistem dan menciptakan suasana kerja yang profesional.

Namun, dalam penegakan disiplin tersebut, perusahaan juga harus tetap menjaga keseimbangan dengan menghormati hak-hak karyawan. Penegakan disiplin yang tegas, namun tetap mengedepankan keadilan dan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan, akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan bebas dari hambatan. Sebuah lingkungan kerja yang didukung oleh disiplin yang kuat dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal dan memberikan hasil yang terbaik. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mencapai tujuan jangka pendeknya, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Hal ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan, yang tidak hanya menguntungkan bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Kemampuan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh tingginya standar kemampuan yang telah diterapkan perusahaan, sehingga kemampuan kerja individu tidak menjadi faktor pembeda utama dalam peningkatan kinerja.

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung menunjukkan ketepatan

waktu, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

Motivasi kerja meskipun menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, tetap memiliki peranan penting dalam mendorong semangat dan komitmen karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal atau eksternal yang dimiliki karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka.

Ketika kemampuan kerja dan motivasi digabungkan dengan disiplin, ketiga faktor ini memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun disiplin tetap menjadi faktor dominan, sinergi antara ketiganya sangat penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas dan berasal dari berbagai perusahaan atau sektor industri. Dengan memperluas cakupan penelitian, hasil yang diperoleh dapat lebih generalizable dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin, motivasi, dan faktor-faktor lain terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks.

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Mengingat perkembangan industri yang cepat, perusahaan perlu menawarkan pelatihan yang relevan dan up-to-date untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang dapat mendukung performa mereka di tempat kerja, serta mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar.

Perusahaan harus memperbaiki komunikasi internal terkait dengan harapan kinerja dan penghargaan yang diberikan. Program penghargaan yang lebih personal dan berbasis pencapaian individu dapat meningkatkan motivasi karyawan. Penghargaan juga perlu diberikan secara adil dan transparan untuk memotivasi karyawan agar lebih berdedikasi dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, . 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).
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 7(1).
- Putra, F. P., Sari, V. N., & Afuan, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Panampung Kota Bukittinggi. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(4), 330-343.
- Rahmawati, N., & Bey, T. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer (AO)(studi pada PT BPR Berkah Pakto) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Ranuseto, D., & Adnyani, I. (2024). PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen*, 13(6), 1007 - 1025. doi:10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i06.p06
- Roberto, T., Nofelia, L., Murni, T., & Marsidin, S. (2022). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*.
- Rustan, P. H. A. N. J. A. A. A. A. (2023). The Influence Of Human Resource Capabilities, And Financial Resources On Business Sustainability. *In Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(3). [Http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Mse](http://Journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Mse)

- Wau, F. T., & Kiton, M. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(2). <https://Jurnal.Uniraya.Ac.Id/Index.Php/Pareto>
- Wiyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja rhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. *Values*, 3(1).
- Yurandini, L. F. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 76-92.