

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MUTIARA PERMAI CANTIKA

Ni Putu Pipin Ariska Putri^{1*} | I Gusti Ngurah Bagus Gunadi² | Agus Wahyudi Salasa Gama³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: pipinptr23@gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mutiara Permai Cantika yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Hal ini berarti bahwa peningkatan kemampuan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika.

Kata kunci : disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan era digitalisasi saat ini menuntut suatu perusahaan baik itu organisasi pemerintah maupun swasta agar dapat mengembangkan operasional usahanya. Suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai (Erawati & Wahyono, 2019).

Menurut Darmawan et al. (2020) sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan yaitu karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam suatu perusahaan tidak semua kinerja yang dihasilkan oleh karyawan selalu mendapatkan hasil yang baik, karena tingkat kinerja setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan juga punya cara tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya (Ramawati & Tridayanti, 2020).

Sarmigi et al., (2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan. Menurut Ariyadi et al., (2020) Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu disiplin, kemampuan dan motivasi kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut. CV. Mutiara Permai Cantika beralamat di Jalan Jata No. 2 Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar yang memiliki tujuan menyediakan produk kosmetik, skincare, dan kebutuhan salon dengan pelayanan yang baik untuk pelanggan. Dengan demikian untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka suatu perusahaan perlu lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien sehingga dapat digunakan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa pada tahun 2023 terdapat kurang maksimalnya kinerja karyawan yang ditandai dengan penjualan yang mengalami fluktuasi. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja, karyawan yang hadir tidak tepat waktu, adanya beberapa karyawan yang tidak menguasai informasi mengenai produk yang dijual, serta banyaknya persaingan dan kurangnya strategi penjualan, sehingga tingkat kemampuan kerja karyawan rendah dan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, Dengan demikian hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut adalah data penjualan CV. Mutiara Permai Cantika yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Data penjualan CV. Mutiara Permai Cantika Tahun 2023

No	Bulan	Target	Pendapatan	Persen (%)
1	Januari	42.000.000	35.721.000	85%
2	Februari	42.000.000	33.167.000	79%
3	Maret	42.000.000	31.017.000	74%
4	April	42.000.000	34.346.000	82%
5	Mei	42.000.000	34.157.000	81%
6	Juni	42.000.000	34.868.000	83%
7	Juli	42.000.000	33.710.000	80%
8	Agustus	42.000.000	32.815.000	78%
9	September	42.000.000	33.120.000	79%
10	Oktober	42.000.000	33.158.000	79%

11	November	42.000.000	33.324.000	79%
12	Desember	42.000.000	35.569.000	84%

Sumber : CV. Mutiara Permai Cantika, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 pendapatan yang diperoleh CV. Mutiara Permai Cantika mengalami fluktuasi. Pendapatan tertinggi yang diperoleh CV. Mutiara Permai Cantika pada bulan Januari yaitu sebesar Rp. 35.721.000 dan pendapatan terendah yang diperoleh pada bulan Maret sebesar Rp. 31.017.000. Oleh karena itu, perlunya beberapa hal yang harus diperhatikan untuk memperbaiki kinerja karyawan di CV. Mutiara Permai Cantika. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Menurut Ramon (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Pamungkas *et al.*, 2023).

CV. Mutiara Permai Cantika memiliki jumlah karyawan sebanyak 38 orang, dimana dengan hal tersebut sangat penting menerapkan disiplin kerja yang tinggi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik sehingga membantu CV. Mutiara Permai Cantika dalam mencapai dan mewujudkan visi dan misi perusahaan, sedangkan dengan disiplin kerja yang kurang baik akan menghambat kinerja CV. Mutiara Permai Cantika dalam pencapaian tujuan. Maka baik buruknya disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi mutu dan kinerja Perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja menurut Syarifuddin *et al.*, (2023) dan Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi & Wahyuni, (2023) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) dan Agustina *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila seorang karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Namun berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Saputri, dkk (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kemampuan juga memiliki faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Kaco (2019), mengatakan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Gah & Syam, 2021). Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam Perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan karena untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Efawati (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Retnowati *et al.*, (2022) dan Maharani *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara simultan juga memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Runda, dkk (2024) yang menyatakan bahwa bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumintang, dkk (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Selain disiplin kerja dan kemampuan kerja, motivasi juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Pasaribu and Arfusau, (2023) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh bagi suatu perusahaan, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan berarti bagi perusahaan (Fachrezi and Khair, 2020). Pentingnya menerapkan motivasi kerja pada perusahaan dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Namun jika kurang menerapkan motivasi kerja pada perusahaan maka karyawan akan bekerja semaunya tanpa memikirkan dampak buruk bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kuswati (2020), dan Susanto (2019) motivasi terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu mengenai motivasi yang dilakukan oleh Efendy and Puspita (2023), yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Saputra and Fernos, (2023) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung and Manalu, (2019) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi di CV. Mutiara Permai Cantika mengenai kinerja karyawan yang memungkinkan di pengaruhi oleh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja, serta melihat masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*), maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji kembali pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Permai Cantika”.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Locke dan Latham mendefinisikan tujuan adalah sesuatu di luar individu yang secara konsisten coba dicapai oleh individu (Zakariyya 2020). Hasil penelitian Siregar, dkk (2021) menunjukkan bahwa individu dengan goal setting mencapai hasil yang lebih maksimal dari pada individu yang tidak memiliki goal setting.

Kinerja Karyawan

Menurut Zainuddin, dkk (2023) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin Kerja

Menurut Estiana, dkk (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Kemampuan Kerja

Dewi, R. (2021) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

Motivasi Kerja

Menurut Kartiningrum, dkk (2022) menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Prijati, (2021) disiplin kerja adalah sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adanya disiplin kerja juga sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena dengan adanya suasana disiplin maka perusahaan akan mampu menjalankan program kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib serta mematuhi seluruh standar dan peraturan yang ada di perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja, efisiensi dan produktivitas. Dengan Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin et al., (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Ekhsan (2019), Budi & Wahyuni, (2023), Hustia (2020), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya apabila seorang karyawan memiliki disiplin yang baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri, dkk (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 1 (H_1): Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam organisasi ataupun perusahaan, setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang baik dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan maka berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sinambela 2021). Dengan kemampuan kerja yang memadai akan dapat

membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang ditetapkan, bila karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar maka akan memberikan hasil yang tidak baik. sehingga kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Efawati (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Retnowati *et al.*, (2022), & Maharani *et al.*, (2022), Runda, dkk (2024) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara simultan juga memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumintang, dkk (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 2 (H_2): Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fachrezi and Khair, (2020) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh bagi suatu perusahaan, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan berarti bagi perusahaan. Setiap orang bekerja mempunyai harapan yang menunjukkan besarnya usaha yang dilakukan masing-masing karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya usaha. Motivasi sangat penting dalam pencapaian kinerja dan dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kuswati (2020), Susanto (2019), Efendy and Puspita (2023) motivasi terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu mengenai motivasi yang dilakukan oleh yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Saputra and Fernos, (2023) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 3 (H_3): Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Mutiara Permai Cantika yang terletak di Jalan Jata No. 2 Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mutiara Permai Cantika sebanyak 38 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Maka dari itu seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		38
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,38827492
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,106
	<i>Positive</i>	0,066
	<i>Negative</i>	-0,106
Kolmogorov-Smirnov Z		0,656
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,783

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 2 dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas karakteristik responden dengan jumlah data sebanyak 38, maka dengan nilai signifikansi sebesar $0,783 > 0,05$ berarti data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal..

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0,731	1,368
	Kemampuan Kerja	0,596	1,678
	Motivasi Kerja	0,608	1,644

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak satupun dari variabel bebas (Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja) yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam pengujian persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala multikolinearitas.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,472	0,347		1,362	0,182
	Disiplin Kerja	-0,040	0,087	-0,091	-0,453	0,653
	Kemampuan Kerja	-0,001	0,078	-0,002	-0,007	0,994
	Motivasi Kerja	0,003	0,083	0,008	0,037	0,971

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa hasil signifikansi variabel bebas diatas 0,05. Terkait variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,653, variabel kemampuan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,994 dan variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,971. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,100	0,627		0,160	0,874
	Disiplin Kerja	0,349	0,158	0,293	2,217	0,033
	Kemampuan Kerja	0,290	0,142	0,299	2,045	0,040
	Motivasi Kerja	0,337	0,149	0,326	2,255	0,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adjusted R Square	= 0,528
R	= 0,753 ^a
F Sig	= 0,000 ^b

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga secara sistematis persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,100 + 0,349 X_1 + 0,290 X_2 + 0,337 X_3$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan informasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,100 dengan arah positif, mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tetap dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja.
- Nilai koefisien (b_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,349 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Nilai koefisien (b_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,290 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila kemampuan kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Nilai koefisien (b_3) menunjukkan arah positif sebesar 0,337 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,528, yang berarti variabel disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan informasi sebesar 52,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terkait tingkat korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai R sebesar 0,753 atau sebesar 75,3% yang berarti bahwa variabel independen terhadap variabel dependen berkorelasi kuat.

8. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05), yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini telah layak (*fit*), dengan demikian model penelitian yang digunakan layak dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan.

9. Hasil Uji t

Berdasarkan Hasil pengujian Uji t pada Tabel 5. dapat dijelaskan hasil pengujian statistik t sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Permai Cantika

Hasil analisis uji statistik t variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,349, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika.

2) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Permai Cantika

Hasil analisis uji statistik t variabel kemampuan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,290, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Permai Cantika

Hasil analisis uji statistik t variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari α (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,337, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Permai Cantika

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,349 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,033 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin et al., (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu juga didukung oleh penelitian Ekhsan (2019), Budi & Wahyuni, (2023), Hustia (2020), serta Agustina et al. (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Permai Cantika

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,290 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,040 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti bahwa peningkatan kemampuan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Efawati (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Retnowati *et al.*, (2022), & Maharani *et al.*, (2022), Runda, dkk (2024) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara simultan juga memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Permai Cantika

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,337 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,031 atau lebih kecil dari α (0,05). Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020), Susanto (2019), Efendy and Puspita (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Hal ini berarti bahwa peningkatan kemampuan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Peneliti terbatas hanya dilakukan pada

karyawan CV. Mutiara Permai Cantika yang berjumlah 38 orang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan perusahaan jumlah sampel yang lebih besar atau lebih dari satu perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Agustina, I. A. S., Permadi, I. K. O., Dewi, I. G. A. M. P., & Sudarsani, N. P. (2024). The mediating role of locus of control: The effect of work discipline and competence on employee performance. *Journal of Economics, Finance, and Management Studies*, 7(12), 7198-7206. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i12-26>
- Ahmad Syarifuddin, A. S., Rasyid, M. R., Salam, R., Syam, A., & Arifin, S. (2023). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(5), 1507–1520. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.830>
- Aprileoni, W. P., Rulina, D., & Seftiawan, R. (2020). Pengaruh kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 3(3), 297. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v3i3.4549>
- Arini, N. P. M. Y., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung. *Jurnal EMAS*, 3(7), 263–272.
- Ariyadi, I. E., Pramita, A. D., Rahayu, S., & Sari, D. P. (2020). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Lampung. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(2), 251–256. <https://doi.org/10.30812/target.v2i2.1000>
- Basit, A., Sutikno, B., & J.D. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Budi, A. S., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(5), 18.
- Darmawan, D., Sihombing, G. L. A., Sitinjak, T., Listiwardojo, I. G. N. A. A., & Sitorus, S. T. (2020). The quality of human resources, job performance and employee

- loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- Denira, M., & Tannady, H. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. *KALBISIANA : Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 4307–4314.
- Dewi, R. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta. *JEBI (Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia)*, 16(1), 21.
- Efawati, Y. (2020). The influence of working conditions, workability and leadership on employee performance. *International Journal Administration, Business & Organization*, 1(3), 8–15. <https://doi.org/10.61242/ijabo.20.40>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301. Diambil dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature review analisis data kualitatif: Tahap pengumpulan data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(3), 34–46.
- Fahdi, M. (2018). Pengaruh independensi dan kompetensi terhadap kualitas audit (Studi empiris pada Inspektorat Se Provinsi Riau). *Jurnal Valuta*, 4(2), 86–95.
- Hidayat, Y. P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan berbagi pengetahuan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada PT. Bee Solution Partners. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(3), 1–13.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan



Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.

- Retnowati, E., Kemarauwana, M., Lestari, U. P., Mardikaningsih, R., & Purwantiningsih, B. (2022). Employee performance development through work ability, motivation, and leadership. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 11–15.
- Runda, R., Muthalib, A. A., & Sabilalo, M. A. (2024). Pengaruh karakteristik pekerjaan, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. *JISEF : Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 01–21. <https://doi.org/10.62668/jisef.v3i01.1014>
- Rona Gah, D. Z., & Syarif, A. H. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. Diambil dari <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT REMBAKA. *AGORA*, 7(1), 1-6.