

## **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA ADAT MAS**

**Putu Ayu Mas Intan Novinia<sup>1)</sup>**

**Ni Putu Nita Anggraini<sup>2)</sup>**

**Pande Ketut Ribek<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ayumas22000@gmail.com

### **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan tujuan perusahaan. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Banyaknya faktor pendukung dalam pencapaian kinerja tersebut tidak hanya berasal dari luar diri (eksternal) namun yang paling memiliki adil besar juga faktor dalam diri karyawan itu sendiri. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di LPD Desa Adat Mas berjumlah 36 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan yang ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas.

**Kata kunci: Kinerja karyawan, kemampuan kerja, disiplin kerja, LPD Desa Adat Mas**

### **Abstract**

*Human resources are very important assets in a company, so it takes an effort to process them professionally in order to realize a balance between the needs of employees with the wishes and goals of the company. Considering that employees are considered an important part of the company's assets in contributing to the company to obtain good performance and be able to compete. The number of supporting factors in achieving this performance does not only come from outside (external) but the most fair ones are also factors within the employees themselves. This research was conducted with the aim of knowing the effect of work ability and work discipline on the performance of LPD Desa Adat Mas employees.*

*The research population is all permanent employees who work in the LPD Desa Adat Mas totaling 36 people. The sample in this study were 36 employees who were determined based on the saturated sample method. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that work ability and work discipline have a positive and significant effect on the performance of LPD Desa Adat Mas employees.*

**Keywords: Employee performance, work ability, work discipline, LPD Desa Adat Mas**

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat menuntut organisasi bisnis memiliki daya saing tinggi agar semakin kompetitif. Untuk memperoleh daya saing yang tinggi, maka harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan, karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan bisnis perusahaan. Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan, karena kinerjanya akan mempengaruhi kegiatan usaha perusahaan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat dibutuhkan, karena kemajuan perusahaan tergantung pada kualitas karyawannya.

Salah satu Lembaga keuangan yang berada di Bali adalah Lembaga Pekreditan Desa (LPD). LPD merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk warga desa (Lely, dkk., 2016). Salah satu LPD yang berada di Kecamatan Ubud adalah LPD Desa Adat Mas. Sebagai lembaga penyedia jasa keuangan, tentunya karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara konsisten. Maka dari itu, LPD Desa Adat Mas perlu memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya, memiliki akhlak kejujuran dan kemampuan sesuai dengan tanggung jawab yang di diberikan, guna untuk memperkecil adanya kesalahan dalam melakukan tugas serta memberikan pelayanan yang baik bagi nasabah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan LPD Desa Mas Adat dapat dilihat dari kemampuan kerja karyawan. Kemampuan mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Kemampuan kerja karyawan adalah keterampilan profesional yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Jika karyawan mendapatkan kesempatan untuk

mengembangkan bakatnya dan menggunakannya dengan tepat, maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Susanto (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor perilaku dan sikap yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik menunjukkan bagaimana seseorang dapat bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan LPD Desa Adat Mas, terdapat beberapa permasalahan karyawan yang ditemukan terkait dengan dengan kemampuan dan disiplin kerja. Di dalam penempatan karyawan, ternyata ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Selain itu, adanya karyawan dibagian depan yaitu (kasir) dalam melakukan penginputan pembukuan terkadang sering terjadi kesalahan yang mengakibatkan kesalahan data, kurangnya pemahaman penggunaan alat kerja terutama mesin elektronik atau komputer masih belum bisa terealisasi dengan baik. Selain itu, ada beberapa karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi, seperti meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas yang menyebabkan pekerjaan yang di berikan tidak dapat selesai tepat waktu dan membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikannya. Selain itu, adanya karyawan yang masih terlambat datang ke kantor, serta sering terjadi karyawan bekerja setengah hari.

Berdasarkan uraian diatas yang disertai pertimbangan permasalahan yang ada, maka peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Mas”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Berdasarkan pendekatan goal setting theory, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu kesuksesan perusahaan yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, dan variable kemampuan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya.

### 2. Kemampuan Kerja

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2016:57), kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Robbins dalam Setiawan dan Siagan (2017), kemampuan keseluruhan seseorang individu pada dasarnya terdiri dari dua kelompok faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap spiritual yang tercermin dalam tindakan atau perilaku

individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan atau peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau berlaku pada etika, norma, dan aturan masyarakat untuk tujuan tertentu. Dengan adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya ketertiban kerja perusahaan dan kelancaran kemajuan pekerjaan, sehingga tercapai hasil yang terbaik. Menurut Syafrina (2017), disiplin kerja yang baik terlihat dari kesadaran karyawan yang tinggi untuk mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tanggung jawab masing-masing karyawan. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk kelangsungan perusahaan, sejalan dengan motivasi perusahaan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang, karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.

### 4. Kinerja Karyawan

Sinambela (2018:481) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat ditanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan

### III. HIPOTESIS

- H<sub>1</sub>: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Mas yang beralamatkan di Jalan Raya Mas No. 104, Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Obyek dalam penelitian adalah kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mas, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kemampuan kerja dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, diantaranya: Variabel Bebas yaitu kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>), serta Variabel Terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

#### Definisi Operasional Variabel

##### 1. Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>)

Kemampuan kerja atau *work ability* adalah potensi atau keahlian yang dimiliki karyawan atau dipelajari digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya pada porsi yang telah ditentukan di LPD Desa Adat Mas. Kemampuan juga menunjukkan potensi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaannya. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (Raharjo, dkk. 2016), yaitu pengetahuan (*knowledge*), pelatihan (*training*), pengalaman (*experience*), keterampilan (*skill*), dan kesanggupan kerja.

##### 2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan terhadap sebuah peraturan dan sanksi yang berlaku di perusahaan, jika kedisiplinan ini diterapkan secara terus-menerus maka akan dapat menjaga sistem perusahaan secara berkelanjutan sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Menurut Rivai (Sekartini, 2016), indikator disiplin kerja, yaitu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja,

ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh LPD Desa Adat Mas. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (Fei Lie dan Siagian, 2018), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

#### Jenis dan Sumber Data

**Jenis data** yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data kuantitatif berupa jumlah karyawan serta hasil kuesioner yang berupa jawaban responden yang diukur dengan skala likert. Sementara, data kualitatif berupa sejarah perusahaan dan struktur organisasi LPD Desa Adat Mas. **Sumber data** yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

#### Populasi dan Sampel

**Populasi** dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di LPD Desa Adat Mas yaitu 36 orang karyawan. **Sampel** dalam penelitian ini karena subyek populasinya hanya 36 orang, maka semua populasi dijadikan sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

#### Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner, dan metode dokumentasi. Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert. Pada penelitian ini, jawaban hasil kuesioner diberi skor sebagai berikut: Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5, jawaban S (Setuju) diberi skor 4, jawaban CS (Cukup Setuju) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

## Pengujian Instrumen Penelitian

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana validnya pertanyaan yang akan diukur. Kriteria pengukuran menurut Ghazali (2016), yaitu jika  $r$  hasil positif dan hasil  $r > 0,30$ , maka item pertanyaan adalah valid.

### 2) Uji Reliabilitas

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis *cronbach alpha* dengan  $\alpha$  dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016).

## Teknik Analisis Data

### Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat keputusan yang bersifat umum. Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel- variabel.

### Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel. Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Konsumen
$\alpha$	= Nilai Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Kemampuan Kerja
$X_2$	= Disiplin Kerja

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka distribusi adalah normal (Ghozali, 2016).

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  dengan tingkat kolonieritas 0,95 (Ghozali, 2016).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidakpastian *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengujian ini jika nilai signifikan dari variabel  $> 0,05$ ; maka tidak terjadi heterokedastisitas

## 3. Uji Model Fit (Uji F)

Menurut Wirawan dalam Dwijana (2019), analisis uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat. Jika signifikansi  $F < \alpha$  (0,05), maka secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Mas.

## 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (Dewi, 2019:73), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 < 1$ ).

## 5. Uji t

Menurut Wirawan dalam Dwijana (2019:49), pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Jika signifikansi  $t < \alpha$  (0,05) secara parsial ada pengaruh antara kemampuan kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Mas.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa semua instrumen nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan, didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden yang digolongkan berdasarkan kategori jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Adapun karakteristik responden yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner, yaitu:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	10	27,8
2	Perempuan	26	72,2
<b>Usia</b>			
3	17-25 Tahun	6	16,7
4	26-35 Tahun	8	22,2
5	36-45 Tahun	10	27,8
6	>45 Tahun	12	33,3
<b>Pendidikan Terakhir</b>			
7	SMA/SMK	20	55,6
8	Diploma	4	11,1
9	Sarjana (S1)	12	33,3
10	Magister (S2)	-	-
<b>Masa Kerja</b>			
11	1-5 Tahun	12	33,3
12	6-10 Tahun	2	5,6
13	11-15 Tahun	5	13,9
14	>15 Tahun	17	47,2
Jumlah		36	100

Berdasarkan Tabel 1, diketahui jenis kelamin responden yang dominan di LPD Desa Adat Mas adalah perempuan. Rentang umur responden terbanyak dalam penelitian ini yaitu > 45 tahun. Responden di LPD Desa Adat Mas paling banyak memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Masa kerja responden yang dominan yaitu > 15 tahun.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68429645
MostExtreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.078
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Tabel 2 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Kemampuan Kerja		.316	3.164
Disiplin Kerja		.180	5.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Hasil perhitungan pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10.

Maka, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	T	Sig.
Kemampuan Kerja	-.112	.911
Disiplin Kerja	-.684	.499

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.891	1.215			1.557	.129
Kemampuan Kerja	.305	.108	.337		2.830	.008
Disiplin Kerja	.587	.113	.621		5.217	.000
F hitung						83.000
Signifikansi F						.000
R						.913
R square						.834
Adjusted R Square						.824

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5, diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,891 + 0,305 X_1 + 0,587 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa: a = 1,891, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan adalah tetap. b1 = 0,305, artinya apabila Disiplin Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka

meningkatnya Kemampuan Kerja akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

b2 = 0,587, artinya apabila Kemampuan Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Disiplin Kerja akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

### Uji F (*F-Test*)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, diperoleh nilai F hitung 83,000 dan signifikansi F adalah 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja

dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hal ini berarti model layak digunakan.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,824. Ini berarti besarnya kontribusi antara Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 82,4% sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Uji t (*t-test*)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

### a. Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Kemampuan Kerja adalah 2,830, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,337, dan signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### b. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Disiplin Kerja adalah 5,217, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,621, dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji Variabel Dominan

Dari tabel 5 menunjukkan variabel disiplin kerja merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta variabel Disiplin Kerja yaitu 0,621 lebih besar dari nilai koefisien beta variabel Kemampuan Kerja yaitu 0,337. Keberadaan disiplin

kerja sangat penting dan diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Kerja yang bernilai positif yaitu sebesar 0,305, serta nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu, dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Lestari (2021) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta mendukung penelitian Sunjaya, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin yang bernilai positif yaitu sebesar 0,587, serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Disiplin Kerja juga merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta variabel Disiplin Kerja yaitu 0,621 lebih besar dari nilai koefisien beta variabel Kemampuan Kerja yaitu 0,337. Keberadaan disiplin kerja sangat penting dan diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi dan kinerjanya dalam perusahaan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Purwati, dkk (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta mendukung penelitian Nugroho (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

## VI. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mas, ini berarti bahwa semakin baik Kemampuan Kerja Karyawan maka Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mas juga akan meningkat.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mas, ini berarti semakin baik Disiplin Kerja Karyawan maka Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mas juga akan meningkat. Kemudian Disiplin Kerja juga merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mas, artinya tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mas tidak akan maksimal.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Saran untuk instansi
  - a. Untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam perusahaan pimpinan, diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki. Apabila keterampilan dan pendidikan karyawan tidak ada yang cocok dengan posisi yang ada maka kedepannya pimpinan dapat memberikan pelatihan secara berkala sehingga kemampuan kerja karyawan dapat meningkat dan memahami kompetensi dibidang tersebut.

- b. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan maka pimpinan diharapkan dapat bertindak tegas. Apabila ada karyawan yang terlambat melebihi batas toleransi yang diberikan maka harus diberikan peringatan bahkan hingga hukuman seperti pemotongan gaji. Selain itu, pimpinan juga harus memberikan reward atau bonus bagi karyawan yang rajin sehingga memicu semangat kerja karyawan lainnya.
  - c. Untuk membuat karyawan mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan, maka pimpinan diharapkan dapat lebih rajin untuk melakukan pengawasan kepada karyawan, sehingga apabila ada kendala dilapangan dapat segera di berikan solusi dan tidak menghambat pekerjaan lainnya.
- (2) Saran Untuk Penelitian Selanjutnya
- a. Disarankan kedepanya untuk mencari dan membaca referensi lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan baru.
  - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, baik dari penambahan jumlah sampel yang diambil serta mendalami tentang hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Burso, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Bustomi, Rahayu Waluyati, dan Hardyastuti. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu* 8(1): 119-129.

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

Lely Trisnadewi, Cipta, Suwendra 2016. Penelitian Kesehatan LPD Dengan Menggunakan Metode CAMEL. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* vol 4

Lestari, Dewi. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi. *Jurnal Emas*. Vol 2 Nomor 1.

Nugroho, R. A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Purwati, N. L. P., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali*.

Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunjaya, O. P. A., Yulianeu, Y., Hasiholan, L. B., & Syaifuddin, T. 201. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Phapros tbk Semarang. *Journal of Management*, Vol. 3, No. 3.

Susanto. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Tembaka. *AGORA* Vol. 7, No.1.

Syafrina, N. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, vol. 8 No 4, Hal.1-12.

Wuwungan, Nelwan, dan Yantje Uhing. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA* Vol.8 No.1, Hal. 75 – 84.