

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN DAN EFEKTIFITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR DPRD BALI)

Ni Putu Widya Wahyuni¹⁾, I Wayan Sujana²⁾, Ni Nyoman Ari Novarini³⁾
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
e-mail: widyawahyuni275@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja, disiplin kerja, dan efektifitas kerja. Penelitian ini dilakukan Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan efektifitas kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja pegawai dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor DPRD Bali yang berjumlah 100 orang. Teknik penentuan sampel penelitian pada Kantor DPRD Bali menggunakan teknik sampling jenuh, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor DPRD Bali yang berjumlah 100 orang pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali, efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali. Hal ini berarti semakin baik efektivitas kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law and in accordance with morals and ethics. Factors that can affect employee performance are work ability, work discipline, and work effectiveness. This research was conducted to determine the effect of work ability, work discipline and work effectiveness on employee performance. The object of this research is the ability of employees to work and welfare benefits on employee performance at the Bali DPRD Office. The population in this study were all employees at the Bali DPRD Office, amounting to 100 people. The technique of determining the research sample at the Bali DPRD Office using saturated sampling technique, the sample in this study was all employees at the Bali DPRD Office, totaling 100 employees. discipline has a positive and significant effect on employee performance in the financial section of the DPRD Bali Office, effectiveness has a positive and significant effect on employee performance in the

finance section of the DPRD Bali office. This means that the better the work effectiveness it will improve employee performance.

Keywords: *work ability, discipline, effectiveness, d employee performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya SDM, perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Samsudin (2011:1) SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah asset yang dimiliki bank untuk melakukan segala aktivitas operasional bank. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut (Marwansyah, 2011:3). Sehingga dapat disimpulkan bahwa, MSDM adalah suatu langkah yang dilakukan manajer dalam mengarahkan SDMnya agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar dan mencapai tujuan perusahaan.

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai

Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seseorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya.

Menurut Mc Shane dan Glinow (2016) kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapasitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.

Dari uraian di atas dapat di ringkas bahwa kemampuan kerja merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Kemampuan mencerminkan adanya kesesuaian antara potensi dengan kemampuan kerja sehingga kompetensi adalah cerminan keterampilan dan pengetahuan seseorang khususnya yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha (Davis, 2016). Sehingga dengan kata lain kompetensi berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Darmanto (2017) hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Mangkunegara (2016) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih

berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Bagian
Keuangan Di Kantor DPRD Bali
Berdasarkan Jenjang
Pendidikan Di Tahun 2020

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SMA	30
2	Diploma	17
3	Sarjana	13
	Jumlah	60

Sumber : Kantor DPRD Bali

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil penelitian bahwa jumlah karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 30 orang. Jumlah karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 17 orang. Sedangkan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 13 orang. Jadi total karyawan di kantor DPRD Bali sebanyak 60 orang. Menurut Smith dalam Panji Anaroga (2011:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup.

Permasalahan berkaitan dengan kemampuan kerja pada kantor DPRD Bali adalah antara lain masih banyak orang yang berpendidikan SMA bekerja di kantor DPRD Bali, sehingga orang yang berpendidikan sarjana yang mau bekerja disana menjadi susah dan yang berpendidikan SMA bisa bekerja disana karena adanya

hubungan kekerabatan dengan karyawan tetap sebelumnya.

Menurut Smith dalam Panji Anaroga (2011:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya,

Permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja pada kantor DPRD Bali adalah antara lain karyawan sering melanggar peraturan seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya karena alasan upacara agama, maupun menjemput anak maupun alasan sakit yang dibuat-buat. Disamping itu, tinggat absensi kerja yang melebihi ketentuan.

Menurut Steers (2017) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program – program yang telah direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang

kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.

dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2016)

Permasalahan yang terjadi pada efektivitas kerja karyawan pada Kantor DPRD Bali masih belum maksimal, dikarenakan karyawan bersikap acuh tak acuh terhadap tugas yang diberikan, dan kurangnya komunikasi antar karyawan dan atasan sehingga menimbulkan fenomena kurang lancarnya komunikasi di Kantor DPRD Bali. Hal tersebut masih terbilang belum baik dalam menunjang kualitas efektivitas kerja para pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai

pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (dalam Rosyidah, 2016). *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017:244). Latham dan Yukl (Kriyantono, 2017:244) menyatakan, sebuah *goal* merupakan suatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara

sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu.

2.2 Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2016) “kemampuan” (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Soelaiman (2017) Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental maupun fisik. Menurut Michale Zwell dalam Wibowo (2015:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu Emosional

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Smith dalam Panji Anaroga (2016:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat

dikatakan bekerja. Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggungjawab institusi tersebut. Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggungjawab dalam bekerja.

2.4 Efektivitas

Efektivitas menurut para ahli pada hakekatnya memiliki kesamaan makna yaitu menitik beratkan pada tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, Richard M. Steers (2014:3-5) mengemukakan tiga konsep, yang dapat digunakan untuk meneliti efektivitas kegiatan organisasi untuk melihat apakah organisasi dapat mencapai sasaran dan tujuannya, yaitu:

1. Konsep optimasi tujuan.
2. Konsep perspektif sistem.
3. Tekanan terhadap perilaku.

III. KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja (X1)
Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang

Ketiga konsep tersebut sebenarnya saling terkait, namun dalam penelitian untuk mengetahui efektivitas pengelolaan dana BKM akan diukur melalui penilaian efektivitas dengan menggunakan konsep optimalisasi tujuan, yaitu melihat sejauh mana tujuan-tujuan atau sasaran BKM dapat dicapai. Menurut Gibson dalam Winardi (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas antara lain:

- 1) Kemampuan
- 2) Keahlian
- 3) Pengetahuan
- 4) Sikap
- 5) Motivasi
- 6) Stres

2.5 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Shadily (2012:425), mengatakan kinerja atau *performance* adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang).
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.

memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental maupun fisik.

2. Disiplin Kerja (X2)
Disiplin adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh

karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.

3. Efektivitas Kerja (X3)

Efektivitas adalah menitik beratkan pada tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor DPRD Bali yang terletak di Jalan Dr. Kusuma Atmadja, No. 3, Denpasar Selatan Kota Denpasar, Bali Indonesia.

4.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja pegawai dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Bali.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1) Kemampuan Kerja (X1)

Menurut Soelaiman (2017) Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental maupun fisik. Pegawai dalam

suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) Indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*)
- b) Pelatihan (*Training*)
- c) Pengalaman (*Experience*)
- d) Keterampilan (*Skill*)
- e) Kesanggupan Kerja

2) Disiplin Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (2011:193), berpendapat bahwa : “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Melayu S.P Hasibuan (2011:194), indikator disiplin kerja adalah:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan,
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tingkat absensi

3) Efektivitas Kerja (X3)

Efektivitas menurut para ahli pada hakekatnya memiliki kesamaan makna yaitu menitik beratkan pada tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Zulyanti (dalam Resi Yudhaningsih 2011:41) indikator mengukur efektivitas kerja meliputi:

- a) Kemampuan Menyesuaikan Diri.

- b) Prestasi Kerja.
- c) Kepuasan Kerja.

4) Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2016) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas Hasil Pekerjaan
- b) Kuantitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan Bekerja Sama

4.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor DPRD Bali yang berjumlah 100 orang. Teknik penentuan sampel penelitian pada Kantor DPRD Bali menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:124). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor DPRD Bali yang berjumlah 100 orang pegawai.

4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2017:94) menyatakan analisis regresi linier berganda

digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dengan rumus persamaan sebagai berikut.

Hasil Analisis Regresi Linier

Beranda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.668 + 0.336X_1 + 0.239X_2 + 0.291X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 0.668$ berarti jika kemampuan kerja, disiplin dan efektivitas tetap atau bernilai 0, maka kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali sebesar 0.668.
- 2) $\beta_1 = 0.336$ artinya kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali.
- 3) $\beta_2 = 0.239$ artinya disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hal ini berarti semakin baik disiplin yang dimiliki maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali.

4) $\beta_3 = 0.291$ artinya efektivitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hal ini berarti semakin baik efektivitas yang dimiliki maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali.

5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4

Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameter s ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.26415460
Most Extreme Differences	Absolute	0.107
	Positive	0.107
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.088 ^c

Sumber: *Lampiran 5*

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0.088 > 0.05. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kemampuan Kerja	0.344	2.909
	Disiplin	0.315	3.171
	Efektivitas	0.497	2.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Lampiran 5*

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat semua ariable bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua ariable bebas dalam penelitian ini

adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5.3 Hasil Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan pengujian model Fit (Uji F), hasil menunjukkan nilai $F_{statistic} = 34.970$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa kemampuan kerja, disiplin dan efektivitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali. Hal ini berarti uji model penelitian dapat digunakan.

5.4 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil Uji t, hasil yang di dapat antara lain:

- 1) Pengujian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas variabel kemampuan kerja dengan nilai *tstatistik* 2.408 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi $0.019 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD

Bali.

- 2) Pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas variabel disiplin dengan nilai t statistik 2.039 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi $0.046 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali.

- 3) Pengujian pengaruh efektivitas terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas variabel efektivitas dengan nilai t statistik 2.570 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi $0.013 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) **Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali. Berarti hipotesis 1 diterima. Kemampuan

menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Komala, (2019), Indira dan Agustin (2018) dan Awaliyah (2019) yang menyatakan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) **Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali. Berarti hipotesis 2 diterima. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2021), Jasmin (2020) dan Juniarti dan Risti (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) **Pengaruh efektivitas terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian

keuangan Kantor DPRD Bali. Berarti hipotesis 3 diterima. Efektivitas merupakan suatu tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, jadi semakin banyak rencana maka kegiatan tersebut bisa dikatakan semakin efektif, begitu sebaliknya jika efektivitas dalam penggunaan system sudah terpenuhi dan mampu dikuasai oleh penggunaannya maka usaha tersebut telah mencapai tujuannya dengan kata lain karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nelso (2020), Irnando (2020) dan Fadhillah (2021) menyatakan efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor

DPRD Bali. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keuangan Kantor DPRD Bali. Hal ini berarti semakin baik efektivitas kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah:

- 1) Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kemampuan kerja, disiplin, efektivitas dan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan menguji variabel lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian ini terbatas pada karyawan bagian keuangan Kantor DPRD Bali, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas seperti semua bagian di Kantor DPRD Bali.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap

kemampuan kerja diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah Karyawan memiliki pengetahuan serta keterampilan dalam melakukan pekerjaannya, saran yang diberikan adalah karyawan agar meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap disiplin diketahui indikator yang memiliki nilai terendah adalah Karyawan berusaha untuk memenuhi tingkat kehadiran secara maksimal, saran yang diberikan adalah kepada karyawan agar meningkatkan tingkat kehadiran dalam bekerja sehingga akan berdampak kepada kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap efektivitas diketahui indikator yang memiliki nilai terendah adalah Karyawan merasa puas dan mencintai pekerjaannya, saran yang diberikan adalah kepada karyawan agar meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi dan Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Kriyantono, R. 2017. *Teori-Teori Public Relations Perspektif Barat & Lokal: Aplikasi Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Soelaiman, 2007. *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Wibowo, Adi Bangun, 2015. *Pengaruh Suasana Toko, Promosi, dan Lokasi Terhadap Minat Beli di Planet Distro Kota Banjarmasin*.
- Richard M. Steers, 2015, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati)*. Journal Of Management, Vol.2 No.2.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juniarti, Risti.2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc Prabumulih*. Diploma thesis, UIN Raden Fatah Palembang.
- Nelso. 2020. *Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis, Vol.5, No.1.
- Fadhilah, Diah Nur. 2021. *Pengaruh Efektivitas Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ud Karya Jati Jombang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Unit 2)*. Other thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Tia Komala, 2019. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus Di Pt. Primajasa Bandung*. Skripsi, Perpustakaan FEB Unpas.
- Ndira, Restu Agustin (2018) *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Bongkar Muat Pt. Sinar Trans Global Semarang)*. Skripsi. Universitas Maritim Amni.
- Riza Nurul Awaliyah, 2019. *Pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Kopi Di Wisata Keboen Kopi Karanganyar Kabupaten Blitar*.Skripsi. UIN Satu Tulungagung.
- Khairunnisa Maudita Jasmine. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bidang Kekaryawanan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Rizky, Irnando and Herawati, Herawati and Daniati, Putri. 2020. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah di Kota Padang)*. UNSPECIFIED thesis, Universitas Bung Hatta.