

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN  
RASTITI BHAKTI (*EDUCATION ROCKS*)**

**Ni Wayan Dela Laraswati<sup>1</sup>, I Gst Ngurah Bagus Gunadi<sup>2</sup>, Agus Wahyudi Salasa Gama<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [delalaraswati@gmail.com](mailto:delalaraswati@gmail.com)

***ABSTRACT***

*Every company really needs qualified human resources to achieve the company goals that have been determined. This study aims to determine the effect of work ability, work discipline and motivation on employee performance at the Rastiti Bhakti Foundation.*

*This research was conducted at the Rastiti Bhakti Foundation with a total sample of 35 employees. The method of determining the sample of this research is saturated sampling method. Data collection was carried out through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis through the SPSS version 25 program.*

*Based on the results of the analysis, this study shows that work ability has a positive and significant effect on employee performance at the Rastiti Bhakti Foundation, this means that the more employees work ability increases, the employee performance at the Rastiti Bhakti Foundation will also increase. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Rastiti Bhakti Foundation, this means that the more employee work discipline increases, the employee performance at the Rastiti Bhakti Foundation will also increase. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Rastiti Bhakti Foundation, this means that the better the motivation given to employees, the employee performance at the Rastiti Bhakti Foundation will also increase.*

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

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan “kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan Kerja menurut Robbins (2018) adalah kapasitas individu saat

ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut (Susanto 2019) disiplin kerja merupakan salah satu faktor perilaku dan sikap yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, motivasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi merupakan sebagai daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya. Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Yayasan Rastiti Bhakti merupakan yayasan yang bergerak di bidang sosial yang membantu biaya pendidikan anak-anak yang kurang mampu dibali agar bisa melanjutkan pendidikannya. Yayasan ini pertama didirikan oleh warga negara asing yang berada di amerika serikat dengan nama education rock kemudian memperluas cabang hingga ke Bali dan diberi nama Yayasan Rastiti Bhakti. Dalam menjalankan tugasnya, tentu saja tidak terlepas dari masalah-masalah yang dapat mengganggu aktivitas yayasan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Yayasan Rastiti Bhakti terkait menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena beberapa faktor diantaranya dilihat dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan, dan

kurangnya motivasi yang diberikan di Yayasan Rastiti Bhakti yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, seperti memiliki keterampilan berbeda-beda dan juga terlihat dari beberapa karyawan yang masih kurang mampu di bidang pekerjaannya seperti menggunakan microsoft office yaitu seperti membuat list anak yayasan, mengetik dan mengedit surat anak yayasan untuk sponsor mereka, menginput data request anak yayasan, mengerti bahasa inggris seperti translate surat anak yayasan untuk sponsor mereka maupun mampu menjadi koordinator yang baik untuk anak-anak Yayasan Rastiti Bhakti, hal ini mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan kurang efektif dan efisien. Selain itu rendahnya disiplin kerja bisa disebabkan kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2017).

Hal ini menunjukkan kinerja karyawan berkurang, yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja sesama karyawan. Selain itu kurangnya dorongan pemimpin untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, pemberian motivasi bisa dilakukan dengan melakukan kegiatan pelatihan karyawan maupun gathering, material insentif dan non material insentif, motivasi yang berbentuk material insentif adalah,

bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material insentif adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penghargaan dari hasil kerja sehingga secara tidak langsung muncul rasa ketidakpuasan dalam diri pegawai, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila seorang karyawan termotivasi maka akan senantiasa mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terjadi, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menulis judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)”**.

Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)
2. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)
3. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### ***Goal Setting Theory***

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada

bukti berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Menurut Blanchard dan Harsey (2017) kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah potensi orang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan hendaknya didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Adapun Indikator dari kemampuan kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

- a) Keahlian dan keterampilan.  
Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- b) Tanggung jawab bekerja.  
Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- c) Kemampuan bekerja sama.  
Dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d) Ketepatan waktu bekerja.  
Sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- e) Hasil kerja.  
Kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dan yang di harapkan.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Kedisiplinan berawal dari kesadaran diri sendiri dengan mentaati peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan. Seperti dinyatakan Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun Indikator dari Disiplin Kerja menurut Hassan (2017) yaitu:

- a) Mampu Mengelola Waktu

Yaitu mampu menata dirinya dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik – baiknya, pegawai yang mempunya kemampuan dalam menata waktunya akan senantiasa berusaha melaksanakan kewajiban sepanjang hari, melaksanakan tugas pada waktunya, menangani tugas tanpa menanggukkan, beraktivitas berdasarkan skala prioritas waktu luang secara efisien dan membuat rencana kerja.

- b) Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif

Kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari yang tidak ada menjadi ada, sedangkan inisiatif adalah daya inspirasi yang ada dalam diri seseorang karyawan yang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif dan mempunyai hasrat untuk mengubah hal – hal disekitarnya menjadi lebih baik, mempunyai kontribusi positif dalam lembaga, siap mencoba hal yang baru dan melaksanakannya serta bersikap terbuka dan tanggap dalam segala sesuatu.

- c) Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan menunjukkan komitmen dan loyalitas kepada lembaga tempat dimana ia

bekerja, tanggung jawab yang ada dimilikinya selalu dipegang dengan erat guna menjaga kepercayaan pimpinan. Secara sukarela, pegawai yang berkomitmen, loyal dan bertanggungjawab akan senang dan sukarela tunduk pada peraturan, menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi, mempunyai tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha untuk memecahkan masalah.

d) Bertingkah Laku Sopan

Tingkah laku sopan adalah sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga dalam bergaul, ia mempunyai kebiasaan mengucapkan salam, menyapa, dan selalu santun dalam bekerja. Selain itu pegawai yang sopan akan selalu merasa segan kepada pimpinan, menghormatinya, dan patuh akan perintahnya.

e) Bekerja Dengan Jujur dan Penuh Semangat

Jujur dalam bekerja merupakan salah satu ciri kredibilitas seorang pegawai, sehingga ia bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

f) Kuat dan Teguh Hati

Karyawan yang disiplin mempunyai jiwa yang kuat dan hati yang teguh. Dalam melaksanakan

tugas yang diberikan, ia mempunyai tekad yang kuat, tidak pernah mengeluh dan menjadi beban bagi karyawan yang lain dan teguh hatinya dalam bekerja.

g) Mengerahkan Semua Kemampuan

Karyawan yang disiplin senantiasa taat pada peraturan yang ada. Dengan kesadaran sendiri, ia berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin dalam mewujudkan penyelesaian pekerjaannya dengan seaktif dan seefisien mungkin. Dalam mencapai prestasi kerja, ia bersaing secara positif dengan karyawan lainnya.

### Motivasi

Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2017) mengemukakan motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2018) meliputi:

- a. Kerja keras  
Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan

- Menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- c. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
  - d. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
  - e. Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
  - f. Orientasi tugas atau sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.
  - g. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
  - h. Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan pada tingkat produktivitas seorang karyawan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Anwar Prabu Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting diperhatikan bagi organisasi. Kemampuan kerja diperlukan karena dengan kemampuan karyawan tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum dapat dikatakan bahwa kemampuan karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah pula. Menurut Robbins (2018) tingkat kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan kerja karyawan itu sendiri seperti dari tingkat

pengetahuan, pengalaman dan pendidikannya, yang berarti dimana kemampuan seorang pegawai tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Setiawan dan Siagian (2017) Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Dari hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Penelitian sebelumnya dari Devy Dayang Septiasari (2017) Hasil penelitian mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Menurut Afandi (2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hari, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayati (2017) Hasil penelitian mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Rastiti Bhakti (Education Rock) yang terletak di Jalan Ir. Sutami, Desa Kemenuh, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali.

Dalam pengujian ini dilakukan pengujian pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan peneliti sensus, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah dibawah 100 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang responden. Jenis data dalam

penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif dan kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu primer dan sekunder.

Operasional Variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena menurut Nurdin dan Hartati (2019).

Data dikumpulkan melalui metode wawancara, dokumentasi dan didukung dengan penyebaran kuisisioner kepada responden kemudian data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Yayasan Rastiti Bhakti yang berjumlah 35 orang. Data diuji dengan analisis regresi linier berganda, serta hipotesis penelitian diuji dengan (uji F) dan (uji t)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* instrumen. menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hal tersebut berarti

semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

	B	Beta	T	Sig.
Konstanta	0,398		0,425	0,674
Kemampuan Kerja	0,290	0,377	2,917	0,007
Disiplin Kerja	0,150	0,277	2,256	0,031
Motivasi	0,167	0,337	2,372	0,024
R	0,932			
Adjusted R Square	0,857			
F	68,683			
Sig. F	0,000			

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,398 + 0,290 X_1 + 0,150 X_2 + 0,167 X_3$$

### Uji Asumsi Klasik

Mengacu pada pengujian normalitasnya, hasil uji normalitas bahwa 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. Mengacu pada pengujian Multikolinieritas bahwa nilai *Tolerance* dari variabel bebas (kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi) lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Mengacu pada pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan memberi sebuah gambaran bahwa semua variabel bebas (kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,385; 0,062 dan 0,447 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai dalam model



regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

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

Hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi yang ditunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,857. Ini berarti besarnya kontribusi antara kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Rastiti Bhakti adalah sebesar 85,7% sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji F

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi 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.

### Uji t

Berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- a. Variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) adalah 2,917, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,377, dan signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan Kemampuan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti dapat diterima.

- b. Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 2,256, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,277, dan signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti dapat diterima.
- c. Variabel motivasi ( $X_3$ ) adalah 2,372, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,337, dan signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti dapat diterima.

### Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat

menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya. Faktor kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan mengalami peningkatan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Waldino Putra (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang akan mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pebri Fitri Antaka (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti, ini berarti bahwa semakin meningkat kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti juga akan meningkat.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti, ini berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti juga akan meningkat.
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti, ini berarti semakin baik pemberian motivasi kepada karyawan maka kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti juga akan meningkat.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berkontribusi sebesar 85,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas

yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Yayasan Rastiti Bhakti.

- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

### Saran

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

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kemampuan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Karyawan memiliki keahlian dan keterampilan sesuai pekerjaan yang ditekuni”. Maka kedepannya kepada pimpinan Yayasan Rastiti Bhakti dapat meningkatkan kemampuan karyawannya dengan cara melaksanakan program pelatihan bagi karyawan, serta melakukan pemantauan terhadap hasil kerja karyawan untuk meminimalisir adanya kesalahan yang terjadi dilaoangan.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Disiplin Kerja dimana secara keseluruhan responden

mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Karyawan mampu mengelola waktu saat bekerja”. Maka kepada pimpinan Yayasan Rastiti Bhakti kedepannya diharapkan dapat lebih tegas lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan, misalnya dengan memberikan sanksi denda bagi yang sering terlambat. Dengan adanya ketegasan disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan sudah bekerja keras untuk menyelesaikan tugasnya”. Maka kedepannya Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, manajemen harus lebih memberikan pengarah, bisa menjaga, dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti pemberian bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, mendengar dan menerima masukan serta keluh kesah yang

disampaikan oleh karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharap karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaanya.

#### Daftar Pustaka

- Ahmad C, 2022 *“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Malang”* Skripsi, Universitas Islam Malang.
- Andilo Sinaga, 2019 *“Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta”*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Andri Budhi Nugroho. 2013 *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo”* Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Annisa Pratiwi, 2014 *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Wilayah Telkom Pekalongan)”* Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Dimas Rari Hidayat, 2019 *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang”*. Skripsi, Universitas Brawijaya.
- Ika Rahmantika, 2014 *“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank Syariah Cabang Bogor)”*. Skripsi, Uin Syarif Hidayatullah.
- Ina Shintya, 2019 *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan”* Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Irpan Susanto, 2020 *“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perum Darmi Kota Mataram”*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Elianti, 2020 *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo”* Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Kartika Dewi, 2017 *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen KCU Medan”* Skripsi, Universitas Sumatera Utara.
- Lisa Septianingsih, 2019 *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo”*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Lukman Nul Hakim, 2018 *“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan”* Skripsi, Universitas Medan Area.
- Maria Hartaningsih, 2017 *“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman*". Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Maringot Tua Hutabarat, 2021 *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang"*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Muhammad Arifman Caniago, 2018 *"Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan"* Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Muhammad Asharl.S, 2016 *"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar"* Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Muhammad Iqbal, 2017 *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara"*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nining Syafitriningsih, 2017 *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. INKABIZ Indonesia"* Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Oki Agustian, 2019 *"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar"* Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Ratna Fitriani, 2018 *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta"*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rina Hoilia Harahap, 2016 *"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Cabang Tapanuli Selatan"* Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
- Rita Zahara, 2013 *"Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Akasia Pekanbaru"*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Rusdianto, 2019 *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV Makassar (Persero)"* Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Wiwi Pratiwi, 2019 *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur"*. Skripsi, Universitas Pelita Bangsa.
- Yanruis Bago, 2019 *"Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga*

*Kerja dan Koperasi Usaha  
Kecil Menengah Kabupaten  
Nias Selatan” Skripsi,  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
Nias Selatan.*