

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin

Arifah Muthiah, Choiriyah, Efrina Masdaini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
Email: muthiaharifah254@gmail.com

Abstract

Ability, motivation, and discipline are contributing factors to the low employee performance of PT. Cahya Vidi Abadi in Banyuasin Regency. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work ability, motivation, and work discipline on employee performance at PT. Cahya Vidi Abadi, Banyuasin Regency. The study used an associative approach with a quantitative approach. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results showed that simultaneously, work ability, motivation, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Partially, work ability had a positive and significant effect on employee performance, motivation had a positive and significant effect on employee performance, and work discipline also had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that the variables of work ability, motivation, and work discipline significantly explain variations in employee performance, while the remaining variables are influenced by other variables outside the study.

Keywords: *Ability, Motivation, Discipline, Performance.*

Abstrak

Kemampuan, motivasi dan disiplin merupakan faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi Kabupaten Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Secara parsial, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Kemampuan, Motivasi, Disiplin, Kinerja.*

Pendahuluan

Organisasi yang berkembang pesat didorong oleh kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), yang dapat diartikan sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk melaksanakan serta menyempurnakan aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan *output* yang sesuai dengan ekspektasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target organisasi dalam jangka waktu tertentu. Secara lebih spesifik, kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu yang ditentukan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam Kholilah (2018). Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan, motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Kemampuan kerja merefleksikan kompetensi individual karyawan dalam menuntaskan tugas yang diberi. Kemampuan kerja seorang karyawan sangat krusial untuk peningkatan mutu perusahaan. Apabila karyawan senantiasa menunjukkan kemampuan kerja yang superior,

kinerjanya akan optimal dan target yang ditetapkan dapat terealisasi. Kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya (Mangkunegara, 2016).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat faktor internal yang menggerakkan individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu motivasi juga kerap dipahami sebagai determinan perilaku seseorang. Motivasi kerja berfokus pada strategi untuk mengarahkan energi dan kapabilitas bawahan guna mendorong kolaborasi produktif demi pencapaian dan realisasi tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi berfungsi sebagai katalisator yang mengarahkan dan mendorong karyawan dalam suatu organisasi untuk berupaya secara kooperatif dalam merealisasikan aspirasi kolektif demi kesuksesan organisasi. Motivasi kerja yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang dengan sadar dan kemauan sendiri mematuhi seluruh aturan serta norma yang berlaku di dalam perusahaan. Sikap ini menunjukkan adanya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja penting bagi bisnis dan dapat dipandang sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Adanya kehadiran disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan menjamin adanya manajemen waktu dan penyelesaian tugas dari pekerjaan tepat, sehingga menghasilkan hasil yang terbaik (Sutrisno, 2019).

PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang beralokasi di Desa Penuguan, Kecamatan Selat Penuguan, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Faktor pertama, kemampuan yang rendah menyebabkan hasil kerja tidak maksimal, target sulit dicapai, dan produktivitas menurun. Artinya, kemampuan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi. Faktor kedua, motivasi yang rendah membuat karyawan kurang bersemangat, tidak terdorong mencapai prestasi, dan kurang proaktif. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi. Faktor ketiga, disiplin yang rendah menghambat penyelesaian tugas tepat waktu, mengganggu alur kerja, dan memengaruhi produktivitas tim. Disiplin merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin.

Kajian Teori

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, moral, maupun etika (Afandi, 2018). Kinerja dinilai penting karena berpengaruh langsung terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja Karyawan yang baik dapat mendorong peningkatan efisiensi operasional perusahaan dan membantu perusahaan mencapai target yang telah ditentukan (Wibowo, 2021).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kemampuan, kepribadian, dan minat kerja. Dukungan dalam pengembangan kemampuan, penempatan yang sesuai dengan kepribadian, dan memberikan kesempatan pada minat kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan. Kejelasan adalah tingkat pemahaman individu terhadap tugas yang harus dilaksanakan, disertai dengan penerimaan atas tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.
3. Motivasi. Energi atau dorongan dalam diri seseorang yang berfungsi untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga konsistensi perilaku dalam melaksanakan suatu aktivitas.
4. Kompetensi. Seperangkat keterampilan yang dimiliki oleh pegawai yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
5. Fasilitas kerja. Fasilitas kerja dapat diartikan sebagai kumpulan alat, sarana, dan prasarana yang disediakan organisasi untuk membantu serta memperlancar proses operasional perusahaan.
6. Budaya kerja. Pola perilaku pegawai yang terbentuk dari nilai-nilai organisasi, yang mendorong terciptanya sikap kerja yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan. Bentuk perilaku dan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, membina, serta memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

8. Disiplin kerja. Sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi berbagai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan tertib dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja. Kuantitas hasil kerja menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kuantitas mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan, jumlah unit yang dihasilkan, banyaknya tugas yang dituntaskan, atau target angka lain yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Kualitas hasil kerja. Kualitas hasil kerja menggambarkan tingkat ketelitian, kerapian, keakuratan, serta kesesuaian pekerjaan dengan standar yang ditetapkan. Penilaian kualitas dilakukan berdasarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang tepat, minim kesalahan, dan sesuai dengan prosedur maupun spesifikasi yang telah ditentukan.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Efisiensi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Semakin efisien seorang karyawan, semakin sedikit pemborosan yang terjadi selama proses penyelesaian tugas.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. (Mangkunegara, 2016) dalam Widyandari, dkk (2022). Kemampuan kerja adalah kecakapan seseorang (kecerdasan, keterampilan) dalam memecahkan persoalan (Wursanto, 2013) dalam Puspitasari dan Wulandari (2020).

Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014) dalam Puspitasari dan Wulandari (2020) indikator kemampuan kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis. Kemampuan teknis dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam menguasai berbagai aspek teknis pekerjaan, yang meliputi penggunaan peralatan kerja dan sistem komputer, pemahaman terhadap prosedur dan metode kerja, serta penguasaan terhadap peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas.
2. Kemampuan konseptual. Kemampuan konseptual adalah sebagai kemampuan individu dalam memahami secara menyeluruh kebijakan perusahaan, tujuan organisasi, serta target yang telah ditetapkan, sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan secara efektif.
3. Kemampuan sosial. Kemampuan sosial sebagai kemampuan individu dalam berinteraksi secara efektif dengan orang lain, yang ditunjukkan melalui kemampuan bekerja sama tanpa menimbulkan konflik, berkontribusi dalam kerja tim, serta memiliki rasa empati terhadap sesama rekan kerja.

Motivasi

Motivasi adalah suatu keinginan yang muncul atau timbul dalam diri seseorang atau individu tersebut karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan dalam diri orang atau kelompok tersebut untuk melakukan kegiatan dengan hati yang ikhlas dan sungguh-sungguh, sehingga mendapatkan kebaikan (Afandi, 2018). Motivasi adalah persoalan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktivitas dan produktif berhasil dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Hasibuan, 2018).

Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Balas jasa. Balas jasa merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk uang tunai maupun kompensasi lainnya, sebagai penghargaan atas kontribusi dan jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi.
2. Kondisi kerja. Kondisi kerja merupakan keadaan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan yang menjadi tempat bagi karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang nyaman dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal.
3. Fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah sesuatu yang ada di dalam organisasi serta dapat ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung maupun dengan pekerjaan untuk kelancaran pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang dengan sadar dan kemauan sendiri mematuhi seluruh aturan serta norma yang berlaku di dalam perusahaan. Sikap ini menunjukkan adanya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2018).

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a) Masuk kerja tepat waktu. Karyawan hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
 - b) Penggunaan waktu secara efektif. Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas berdasarkan prioritas dan target yang telah ditentukan.
 - c) Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja. Karyawan menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dengan tidak atau jarang melakukan ketidakhadiran tanpa alasan yang sah, sebagai wujud disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.
2. Tanggung jawab kerja, dengan indikator :
 - a) Mematuhi seluruh peraturan organisasi atau perusahaan. Karyawan menaati berbagai tata tertib, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

- b) Pencapaian target pekerjaan. Karyawan berupaya menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan serta batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- c) Penyusunan laporan kerja harian. Karyawan secara konsisten menyusun dan melaporkan hasil kerja harian sebagai bentuk pertanggungjawaban serta untuk mendukung proses evaluasi dan pengawasan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen terkait seperti jumlah karyawan, data hasil pelaksanaan kerja buah kelapa sawit, serta profil perusahaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin

Apabila kemampuan kerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin. Sebagai contoh agar kinerja meningkat, karyawan PT. Cahya Vidi Abadi mampu menyelesaikan pekerjaan agar tercapainya target yang inginkan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang

diperoleh secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin. Hal ini dapat dilihat nilai t_{hitung} 4,212 > nilai t_{tabel} 1,678; maka H_a diterima H_0 ditolak dengan signifikan $0,000 < 0,1$.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari penelitian Hartono dan Susanto (2021), Wulandari dan Setiawan (2020), Putra dan Sari (2019), Nugroho dan Suryadi (2018), Dewi dan Santoso (2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin

Ketika motivasi meningkat, maka kinerja meningkat, karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin, maka karyawan akan berusaha sebaik mungkin bekerja dan menghasilkan target dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin. Hal ini dapat dilihat nilai t_{hitung} 2,498 > nilai t_{tabel} 1,678; maka H_a diterima H_0 ditolak dengan signifikan $0,016 < 0,1$.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang muncul atau timbul dalam diri seseorang atau individu tersebut karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan dalam diri orang atau kelompok tersebut untuk melakukan kegiatan dengan hati yang ikhlas dan sungguh-sungguh, sehingga mendapatkan kebaikan. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian terdahulu dari penelitian Hartono dan Susanto (2021), Sari dan Widjaja (2021), Putra dan Sari (2019), Nugroho dan Suryadi (2018), Dewi dan Santoso (2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, seperti datang tepat waktu, menaati peraturan perusahaan, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan bekerja dengan tanggung jawab, maka kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabuapten Banyuasin akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin. Hal ini dapat dilihat nilai t_{hitung} 3,335 > nilai t_{tabel} 1,678; maka H_a diterima H_o ditolak dengan signifikan 0,002 < 0,1.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan kurang disiplin, misalnya sering terlambat, tidak mengikuti aturan, atau menunda pekerjaan, maka kinerja mereka juga akan menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari penelitian Hartono dan Susanto (2021), Sari dan Widjaja (2021), Wulandari dan Setiawan (2020), Putra dan Sari (2019), Nugroho dan Suryadi (2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin

Secara simultan dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabuapten Banyuasin yang dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 257,567 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,21 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,1$; sehingga dapat disimpulkan kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahya Vidi Abadi di Kabuapten Banyuasin.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat membantu meningkatkan disiplin kerja, terutama jika ada karyawan yang kurang termotivasi dalam mencapai target kinerja perusahaan. Sebagai contoh apabila ada karyawan yang datang tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja dengan baik, dan menaati semua peraturan perusahaan berarti sudah menunjukkan sikap disiplin. Dengan disiplin tersebut, karyawan akan berusaha bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga tujuan dan kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari penelitian Hartono dan Susanto (2021), Putra dan Sari (2019), Nugroho dan Suryadi (2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin. Hal ini tercermin dari penilaian karyawan terhadap kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang diberikan. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial dan secara simultan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

No.	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	Kemampuan kerja	4,212	1.678	0,000	Berpengaruh signifikan
2	Motivasi	2,498	1.678	0,016	
3	Disiplin kerja	3,335	1.678	0,002	

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} serta nilai signifikansi $< 0,1$.

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Simultan)

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
Regresi	257,567	2,21	0,000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} serta nilai signifikansi $< 0,1$.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahya Vidi Abadi di Kabupaten Banyuasin, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dewi, K. A., & Santoso, B. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sawit Prima Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 145-160.
- Hartono, B., & Susanto, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(2), 167-182.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Palembang: Noerfikri.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, D. A., & Suryadi, K. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Bakrie Sumatera Plantations. *Jurnal Manajemen Industri*, 14(3), 189-204.
- Puspitasari, D., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (PRIN)*, 1(1), April.
- Putra, A. S., & Sari, N. K. (2019). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Makmur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 78-92.
- Sari, N. P., & Widjaja, T. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Agro Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(1), 89-104.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-10. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Wibowo, H. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Bisnis*, 9(1), 33-40.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. *Jurnal VALUES*, 3(1).
- Wulandari, R., & Setiawan, M. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agro Sawit Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Industri*, 15(1), 112-127.