

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ADI PUTRO WIRASEJATI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

MUHAMMAD RAFI KUSUMA
22001081440

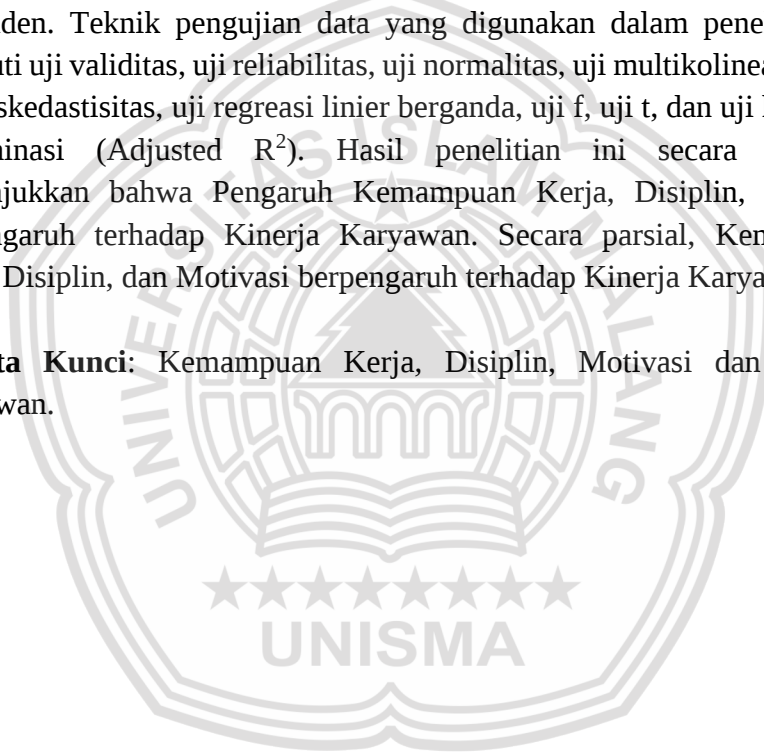


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2024**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adiputro Wirasejati di Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang terdiri dari divisi 4 divisi yang mempunyai 5 tahun pengalaman kerja yaitu terdapat 26 orang divisi *mechine* 54 orang divisi *body repair*, 30 orang divisi *interior*, dan 15 orang divisi *finishing* di PT. Adi Putro Wirasejati.. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan didapatkan hasil sebanyak 95 responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji f, uji t, dan uji koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$). Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

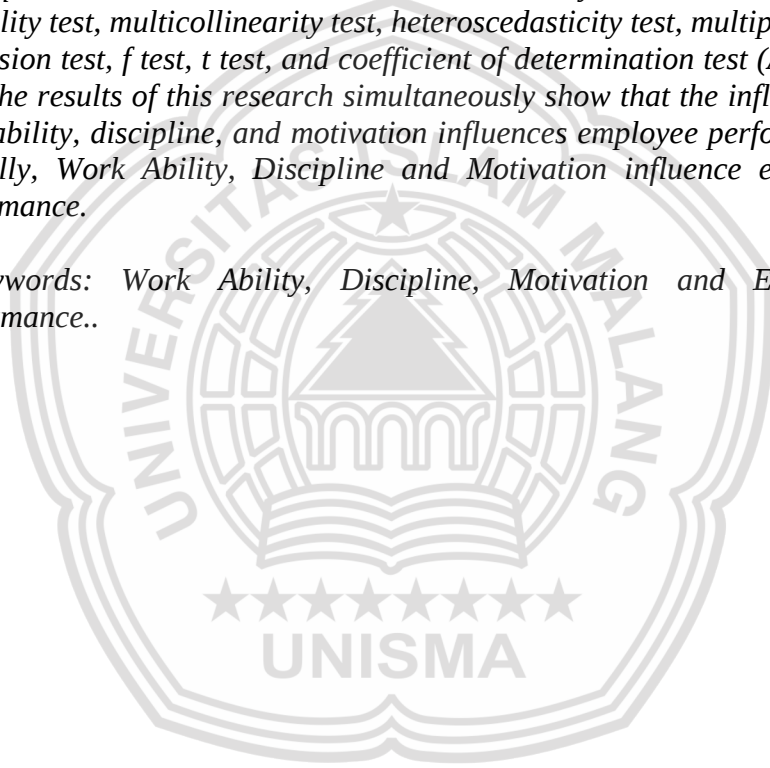
Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of work ability, discipline and work ability on employee performance at PT. Adiputro Wirasejati in Malang City. The population in this study are employees consisting of 4 divisions who have 5 years of work experience, namely 26 people in the machinery division, 54 people in the body repair division, 30 people in the interior division, and 15 people in the finishing division at PT. Adi Putro Wirasejati.. The data collection method in this research used a questionnaire with a sample size determined using the Slovin formula and the results obtained were 95 respondents. Data testing techniques used in this research include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, f test, t test, and coefficient of determination test (Adjusted R²). The results of this research simultaneously show that the influence of work ability, discipline, and motivation influences employee performance. Partially, Work Ability, Discipline and Motivation influence employee performance.

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada era globalisasi sekarang dan masa-masa yang akan datang kompetisi yang terjadi bersifat global dan adanya perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi *modern*. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional.

Peningkatan kinerja Sumber daya manusia merupakan salah satu syarat dalam mencapai tujuan suatu instansi pemerintahan. Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap masyarakat sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan Kemampuan kerja, disiplin serta memberi motivasi terhadap karyawan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengolahan, serta pendayagunaan anggota diperlukan untuk memacu semangat kinerja anggota, instansi harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat sehingga mendapat kinerja anggota yang maksimal (Basuki, 2016). Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Faktor yang Menurut Mangkunegara (2016), kemampuan merupakan komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengetahuan

dan keterampilan seseorang disebut kemampuan dan memiliki hasil yang lebih baik jika mereka memiliki kemampuan yang lebih baik dalam bekerja.

Faktor Disiplin di tempat kerja ditunjukkan dengan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan Perusahaan. Disiplin kerja yang dimaksud adalah rasa kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi ataupun aturan dalam Masyarakat sosial yang berlaku. Semua karyawan mematuhi peraturan yang telah diberikan maka akan berdampak positif terhadap operasional perusahaan, sehingga setiap perusahaan memiliki harapan kepada karyawannya agar mereka dapat menaati peraturan yang telah di tentukan Muna dan Isnawati (2022).

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dengan faktor kemampuan kinerja dan disiplin diperlukan juga sebuah Motivasi mereupakan pendorong dari dalam individu yang menunjukkan minatnya dalam bekerja, rasa puas serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan. Motivasi penting untuk diperhatikan, sebab dengan adanya motivasi pegawai bisa mempunyai semangat kerja yang lebih baik ketika menjalankan tugas yang diberikan Dewi, dkk (2023)

PT. Adi Putro Wirasejati adalah perusahaan yang berbasis di Malang. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam pembuatan body untuk berbagai jenis kendaraan, termasuk bus, minibus, trailer. Perusahaan ini

telah beroperasi sejak 1973 dan dikenal karena inovasi, kontrol kualitas, dan penggunaan teknologi canggih. Pada tahun 1994, Adi Putro menandatangani kontrak dengan salah satu perusahaan karoseri terbesar di Jerman. Kontrak ini membuka peluang besar bagi Adi Putro untuk mencapai pasar otomotif Asia Tenggara. Melalui kontrak yang sama, Adiputro juga mengirim insinyur terampil mereka untuk pelatihan di Jerman. Sejak saat itu, Adi Putro telah dikenal karena kualitas terbaiknya dalam karoseri dengan pengakuan internasional. Adi Putro juga menerima banyak pengakuan dari lembaga-lembaga otomotif besar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki karyawan produksi mencapai 125 orang di tahun 2024. Untuk mendukung kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan maka di perlukan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Dalam hal ini PT. Adi Putro mempunyai target setiap tahun nya. Namun demikian, pencapaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir masih belum mencapai target. Berikut merupakan target efisien produksi PT. Adi Putro

Tabel 1.1
Target Efisiensi Produksi PT. Adi Putro
Tahun 2021-2023

Tahun	Target Efisiensi (presentase)	Aktual Efisiensi (presentase)
2021	85	81
2022	85	83
2023	90	88

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian target efisien produksi PT. Adi Putro dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami peningkatan setiap tahunnya namun tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target pada tiga tahun terakhir mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Adi Putro kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana pengaruh kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. AdiPutro Wirasejati, analisis ketiga faktor ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang baik untuk upaya membantu perusahaan dalam meeningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi pada Kinerja Karyawan PT. Adi Putro?
2. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Adi Putro?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin pada Kinerja Karyawan PT. Adi Putro?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan PT. Adi Putro?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi manakah yang berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Putro.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adi Putro. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Adi Putro.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adi Putro.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

A. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pengembangan lebih lanjut kepada peneliti selanjutnya yang berminat dengan penelitian tentang Sumber Daya Manusia dari ketiga faktor yaitu Kemampuan Kinerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

B. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan terkait dengan kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi sehingga dapat memperkuat fondasi kinerja karyawan dan memberikan dampak positif pada pertumbuhan dan kesuksesan pada perusahaan PT. Adi Putro Wirasejati di antara lain, yaitu :

1. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pengembangan lebih lanjut bagi yang akan meneliti tentang Sumber Daya Manusia dari Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademik

Memberikan informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa/i untuk menambah wawasan tentang Pengaruh kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari ketiga variabel independen yaitu Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan namun tidak untuk parsial. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin meningkatnya Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi secara bersama yang dilakukan oleh PT. Adiputro Wirasejati, maka semakin baik kinerja dan penjualan yang dilakukan melalui Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung Kinerja Karyawan memiliki nilai $F_{hitung} 8,542 > F_{tabel}$ sebesar 3,10 dengan nilai Sig. ,000^b. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa variabel “Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan” **Diterima**. Kemudian dari hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 19,4% artinya terdapat pengaruh variabel Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 19,4% dan sisanya 80,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan parsial antara variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik penilaian Kemampuan Kerja yang diterapkan maka semakin meningkat kinerja yang akan berdampak pada karyawan. Hal ini dibuktikan nilai Sig. $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H2 yang menyatakan “Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.
3. Hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan parsial antara variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik penilaian Disiplin yang diterapkan maka semakin meningkat kinerja yang akan berdampak pada karyawan. Hal ini dibuktikan nilai Sig. $0,015 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H3 yang menyatakan “Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.
4. Hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan parsial antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik penilaian Motivasi yang diterapkan maka semakin meningkat kinerja yang akan berdampak pada karyawan. Hal ini dibuktikan nilai Sig. $0,011 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H4 yang menyatakan “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” **diterima**.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan sebaik-sebaiknya, maka penulis menyadari bahwa penelitian ini masih banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk sampel yang terbatas pada wilayah atau segmen tertentu, yang membatasi generalisasi hasil.
2. Terbatasnya jumlah responden dimana hanya 95 responden saja yang digunakan. Hal ini dikarenakan adanya data yang ekstrem rendah yang menyebabkan data tidak signifikan positif.
3. Terdapat keterbatasan dalam pengisian kuesioner dimana jawaban dari responden belum tentu menunjukkan pendapat atau keadaan yang sebenarnya.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang dapat diberikah, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambahkan variabel tambahan seperti faktor-faktor selain Kemampuan Kerja, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja sehingga dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan perusahaan sebagai strategi peningkatan dalam sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan. diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitas kinerja karyawan dengan baik. Selain itu juga memperhatikan Kemampuan Kerja, Kedisiplin dan Motivasi agar menciptakan lapangan kerja yang sehat dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Konsep dan Indikator*. Riau : Zanafa Publishing
- Agustin 2019. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau*
- Albert dan Yudithia 2020. *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karir Pada PT. Kelola Jasa Artha*
- Basuki, Rahmad Basuki, dan Riska Puspita Sari. "Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang." *Jurnal Ecoment Global* 6.2 (2016).
- Bestari 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Bhakti 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*
- Budiyanto Albert dan Wikan Yudithia 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha*
- Dessler 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Dewi 2021. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta*
- Devi Muzdalifah Novitasari 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa)*
- Dewi, Suhaeli, Hidayati 2023. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)*
- Ermida Sitanggang 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa*
- Ghozali 2012. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Progam IBM SPSS 20*.
- Hasibuan, M.S 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Akasara
- Hasibuan 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2000). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mangkunegara 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Miftahul Khoiriyatul Jannah 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)*
- Mahmudi 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi kedua. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Muhammad Ferryal Ramadhan 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling*
- Muna, Lilul, & Isnowati, Sri 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ratna Fitriani 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Fave Hotel Malioboro Yogyakarta*
- Rivai, Veithzal 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Rosmala Dewi 2021. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sinambela 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Syamsiah 2017. *Hubungan Antara Harga Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit di Yogyakarta*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- Sinambela 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta PT. Bumi Aksara

Singodimedjo 2017. *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta : Kencana

Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suryanto 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota*

Wirawan 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Wirya, Andani, dan Telagawathi 2020. *Pengaruh tekanan kerja dan kepuasankerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni*

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Yudha 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

