

Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adi Putro Wirasejati

M Rafi Kusuma *)

Khalikussabir **)

Ratna Tri Hardaningtyas *)**

Email : 22001081440@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

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..*

Pendahuluan

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 proposional.

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 di perlukan 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 di cari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kemampuan merupakan komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengetahuan dan ketrampilan seorang disebut kemampuan dan memiliki hasil yang lebih baik jika mereka memiliki kemampuan yang lebih baik dalam bekerja, Mangkunegara (2016).

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 ditentukan, Muna dan Isnawati (2022).

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dengan faktor kemampuan kinerja dan disiplin diperlukan juga sebuah Motivasi merupakan 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 (2023)

PT. Adiputro Wirasejati adalah salah satu perusahaan karoseri terkemuka di Indonesia yang terkenal dengan produksi bodi kendaraan, khususnya bus. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1973 dan bermarkas di Malang, Jawa Timur. PT Adiputro dikenal memiliki kualitas dan inovasi tinggi dalam industri karoseri, dan banyak dari produk bus mereka digunakan oleh berbagai perusahaan transportasi di Indonesia.

Produk-produk PT Adiputro mencakup berbagai jenis bus, mulai dari bus pariwisata, bus antar kota antar provinsi (AKAP), hingga bus kota. Salah satu produk andalannya adalah "Jetbus", yang terkenal dengan desain modern dan fitur-fitur canggih yang ditawarkan. Selain itu, PT Adiputro juga memproduksi karoseri untuk kendaraan komersial lainnya, seperti ambulans dan kendaraan khusus.

Keunggulan PT Adiputro Wirasejati terletak pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan produk sesuai dengan kebutuhan pelanggan serta penggunaan teknologi terkini dalam proses produksinya. Mereka juga dikenal karena pelayanan purna jual yang baik, memberikan dukungan penuh kepada pelanggan setelah penjualan produk. Perusahaan ini juga terus berinovasi dengan mengikuti perkembangan teknologi dan tren di industri otomotif, sehingga mampu bertahan dan tetap kompetitif di pasar yang semakin ketat.

Rumusan Masalah

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?

Tujuan Penelitian

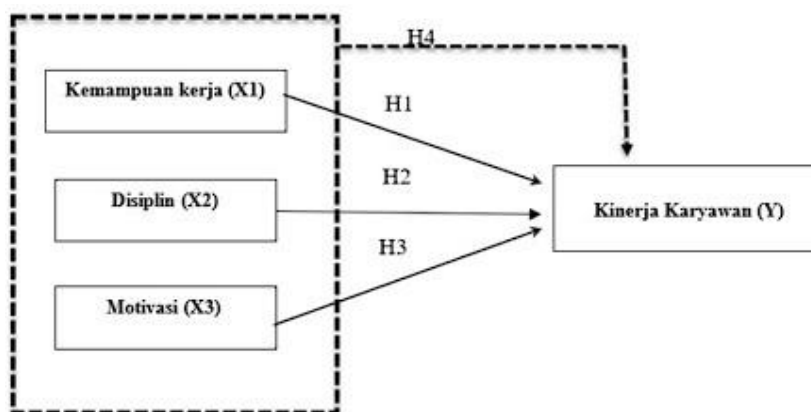
1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi manakah yang berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Putro
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adi Putro
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Adi Putro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

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan-persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai, Wilson Bangun (2012)

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

H1: Kemampuan Kerja, Disiplin, Motivasi memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Putro

H2: Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Putro

H3: Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AdiPutro H4 :

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Putro

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif di PT. Adi Putro Wirasejati No.35 Kecamatan Blimbing, Jawa Timur pada bulan April sampai September 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini keseluruhan adalah karyawan produksi yang berjumlah 125orang yang terdiri dari 4 divisi 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. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. informasi dikumpulkan dari anggota populasi yang dengan setujumemberikan informasi kepada peneliti, baik melalui pertemuan langsung maupun tak langsung, dengan teknik ini siapa saja yang setuju memberikaninformasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel penelitian adalah 125 orang karyawan produksi PT. Adi Putro yang memiliki pengalaman kerja selama 5 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut sampel penelitian terdiri dari 95 karyawan produksi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	rTabel (0,05)	Keterangan	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.634		r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.2	0.668	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.3	0.639	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.4	0.647	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y.5	0.592	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0.670	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.2	0.736	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.3	0.617	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0.750	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid

Motivasi (X3)	X2.2	0.827	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.3	0.691	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.1	0.624	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.2	0.551	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.3	0.558	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.4	0.604	0.308	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2024

Melihat hasil uji pada tabel diatas terlihat bahwa nilai r Hitung antara variabel dependen dan variabel independen lebih besar daripada r Tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0.676	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Kemampuan Kerja (X1)	0.610	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Disiplin (X2)	0.628	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable
Motivasi (X3)	0.675	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliable

Sumber : Data diolah SPSS 2024

Melihat hasil uji pada tabel tersebut, terlihat bahwa nilai r Hitung antara variabel dependen dan variabel independen lebih besar daripada r Tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dianggap valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0055898
	Std. Deviation	.09334567
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.071
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.150
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.137
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.128
		.146

Sumber: Data diolah, 2024

Dilihat dari Tabel tersebut, uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai asymp.sig sebesar 0,150. Karena nilai asymp.sig lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data cenderung mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model (Constant)	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kemampuan Kerja	.994	1.006	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Penilaian Karyawan	.961	1.040	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Budaya Organisasi	.967	1.034	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui masing-masing dari variabel bebas atau *independent* memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10

dan nilai tolerance > 0,1. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam persamaan model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa memenuhi syarat asumsi regresi

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-.016	.196		
	LNK1	-.064	.040	-.165	.111
	LNK2	.072	.058	.130	.216
	LNK3	.023	.048	.050	.631

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil data di atas pada tabel dengan menggunakan uji glejser, data output menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen atau bebas terhadap nilai absolut residual yang ditunjukkan dengan nilai Sig. > 0,05. Sehingga dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.477		4.817	.000
	LNK1	.178	.062	.268	.005
	LNK2	.223	.090	.233	.015
	LNK3	.193	.074	.244	.011

a. Dependent Variable: LNY

Sumber : Data Diolah, 2024

$$Y = 1,477 + 0,178X_1 + 0,233X_2 + 0,193X_3 + e$$

Persamaan diatas menjelaskan bahwa nilai X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$ maka nilai $Y = 1.477$ (nilai konstanta). Koefisien regresi X_1 Kemampuan Kerja sebesar 0,178 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang searah antara variabel Kemampuan Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika Kemampuan Kerja Meningkat, maka kinerja karyawan meningkat 0,178. Koefisien regresi X_2 Disiplin sebesar 0,223 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang searah antara variabel Disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika Disiplin Meningkat, maka kinerja karyawan meningkat 0,223. Koefisien regresi X_3 Motivasi sebesar 0,193 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang searah antara variabel Motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika Motivasi Meningkat, maka kinerja karyawan meningkat 0,193.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.231	3	.077	8.542	.000 ^b
Residual	.822	91	.009		
Total	1.054	94			

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel uji F dapat dilihat pada tabel Sig. menunjukkan angka sebesar 0.000^b yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji t (Parsial)**Tabel Hasil Uji t Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.477	.307			4.817	.000
LNK1	.178	.062	.268		2.890	.005
LNK2	.223	.090	.233		2.471	.015
LNK3	.193	.074	.244		2.593	.011

Dependent Variable: LNK

1. Pada variabel Kemampuan Kerja nilai signifikasinya sebesar 0,005 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya berpengaruh signifikan antara variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pada variabel Disiplin nilai signifikasinya sebesar 0,015 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya berpengaruh signifikan antara variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pada variabel Motivasi nilai signifikasinya sebesar 0,011 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya berpengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**Tabel Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.194	.09504

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai Adjusted R Square 0,194 hal ini berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi) sebesar 19,4 % sedangkan 80,6% (100%-19,4%), dipengaruhi oleh variasi lain diluar model.

Implikasi Hasil Penelitian**Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Motivasi pada Karyawan**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. AdiPutro Wirasejati. Untuk meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan, PT. AdiPutro Wirasejati perlu mengoptimalkan atau menyesuaikan Kemampuan Kerja yang sesuai dengan peran dari karyawan masing-masing yaitu bisa dengan melalui Kedisiplinan serta Motivasi dengan baik agar membangun atau menciptakan Kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat Kemampuan Kerja yang telah memberikan kualitas kerja yang sesuai dengan aturan ataupun arahan dari Perusahaan. Sehingga atasan dari PT. AdiPutro Wirasejati perlu mempertimbangkan evaluasi serta pendekatan dengan karyawan untuk meningkatkan Kemampuan Kinerja karyawan yang lebih baik lagi di PT. AdiPutro Wirasejati.

Pengaruh *Quality Control* Terhadap Kinerja Karyawan Sales Marketing

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. AdiPutro Wirasejati harus lebih memperhatikan Kedisiplinan karyawan dengan baik dan benar. Sehingga PT. AdiPutro Wirasejati membuat aturan dan perhatian yang lebih agar dapat menciptakan Kinerja Karyawan yang berkualitas baik.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini mengindikasikan bahwasanya karakter dan semangat kerja dari suatu Karyawan PT. AdiPutro Wirasejati yang solid serta belum tercapai tujuan visi misi yang telah diterapkan. Sehingga PT. AdiPutro Wirasejati harus melakukan pendekatan kolaboratif dan memberikan dukungan yang lebih, yakni dapat menutupi segala kekurangan dengan kelebihan antar departemen atau individu serta memberikan contoh seperti nilai-nilai, norma-norma dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi agar kedepannya bisa lebih solid dan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang diuraikan sebelumnya, berikut ini kesimpulan-kesimpulan utama yang dapat diperoleh:

1. Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Putro Wirasejati
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Putro Wirasejati
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Putro Wirasejati

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.

Referensi

- 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
- Dewi, Suhaeli, Hidayati 2023. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo Mangkunegara 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja

Rosdakarya

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).

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

M Rafi Kusuma *) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Khalikhussabir **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Ratna Tri Hardaningtyas ***) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA