

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Kasus PT Taspen Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DAISKA NURUL AMBARANI

B 100 140 380

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

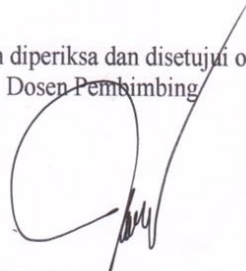
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Kasus PT. Taspen Surakarta)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

DAISKA NURUL AMBARANI
B 100140380

Telah diperiksa dan disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(Nur Achmad, S.E., M.Si.)
NIDN. 0616087002

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Kasus PT. Taspen Surakarta)**

Oleh:

DAISKA NURUL AMBARANI

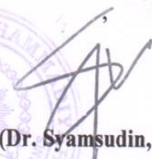
B 100140380

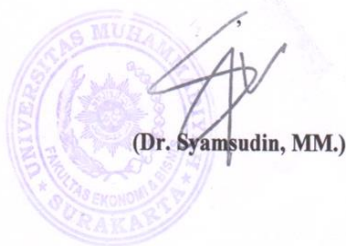
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 30 Desember 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

1. Nur Achmad, S.E., M.Si. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Zulfa Irawati, SE., M.Si. (.....)
(Sekertaris Dewan Penguji)
3. Kussudyarsan, SE, M.Si., Ph.D. (.....)
(Anggota Dewan Penguji)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**


(Dr. Syamsudin, MM.)



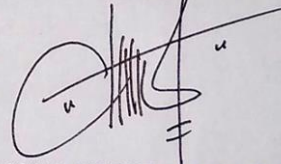
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata kelak di kemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, 30 Desember 2017

Penulis



DAISKA NURUL AMBARANI
B 100140380

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Kasus PT. Taspen Surakarta)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana data yang digunakan adalah data primer. Sampel yang digunakan adalah 33 orang karyawan. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala *likert*. Analisis data ini menggunakan SPSS 20.00. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan uji regresi linear berganda (uji t, uji F, dan uji R²).

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Motivation, Work Ability and Work Discipline of Employee Performance PT. Taspen Surakarta. Based on the results of this study is expected to provide benefits in order to improve employee performance. The method used in this research is quantitative method, where the data used is primary data. The sample used is 33 employees. Techniques of collecting research data through questionnaires with Likert scale. Analyze this data using SPSS 20.00. Analyzer used in this research is instrument test (validity test and reliability test), classic assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), and multiple linear regression test (t test, F test, and R² test).

Based on the result of t test indicate that work motivation (X1) have positive and significant effect to employee performance, while work ability (X2) have positive but not significant effect to employee performance, and work discipline (X3) have positive and significant influence to employee performance.

Based on the F test indicates that the variable of work motivation, work ability, and work discipline affect simultaneously to performance.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding aset-aset yang lain, karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan (Agusta, Leonando & Eddy 2013). Hal ini menunjukkan bahwa aset perusahaan harus diperhatikan secara layak. Sumber daya manusia inilah yang akan bekerja untuk membuat tujuan, memberikan inovasi serta mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jika dalam upaya untuk mengelola sumber daya manusia diperhatikan secara baik dan memenuhi standar yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Susanty & Baskoro(2012) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting.

Widodo (2015: 187) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilaku untuk melakukan tindakan. Pemberian motivasi kepada karyawan akan membuat karyawan lebih memiliki kekuatan, semangat, dan karyawan merasa terarahkan dalam melakukan tugasnya. Menurut Thoha (2011) menyatakan kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku, indikator dari disiplin kerja adalah: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada standar kerja (Rivai, 2009: 825) dalam Wariati, Dahniar, & Sugiati(2015).

2. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan adalah data primer, dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung dari tempat penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taspem Surakarta yang berjumlah 33 orang karyawan pada saat penelitian berlangsung. Jumlah sampel yang peneliti gunakan 33 orang, jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Regresi Linier berganda

Model regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	Beta	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	3,385		1,140	0,263
Motivasi Kerja	0,297	0,474	2,257	0,032
Kemampuan Kerja	0,121	0,125	0,756	0,456
Disiplin Kerja	0,218	0,297	1,882	0,070

Sumber: data yang diolah, 2017

Dari hasil analisis linier berganda dengan SPSS 20.00 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,385 + 0,297X_1 + 0,121X_2 + 0,218X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 3,385. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variable motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,385.
- b. Koefisien regresi variable motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variable motivasi kerja, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,297.
- c. Koefisien regresi variable kemampuan kerja bernilai positif, yaitu 0,121. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variable kemampuan, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,121.
- d. Koefisien regresi variable disiplin kerja bernilai positif, yaitu 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variable kemampuan, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,218.

3.2. Uji t

Menurut Tua, dkk. (2014) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Peneliti dalam melakukan perhitungan statistik pada penelitian ini menggunakan SPSS 20.00.

Tabel 2
Hasil Pengujian Uji t

Variabel	Beta	Sig.	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,474	0,032	0,05	Signifikan
Kemampuan Kerja	0,125	0,456	0,05	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	0,297	0,070	0,10	Signifikan

Sumber: data yang diolah, 2017

Dari hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hasil analisis untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (2,257) (sig= 0,032). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (2,257) $>t_{tabel}$ (2,045) dengan nilai sig $< 0,05$; maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Surakarta.
- b. Hasil analisis untuk pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (0,756) (sig= 0,456). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (0,756) $<t_{tabel}$ (2,045) dengan nilai sig $> 0,05$; maka H_0 diterima, yang berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen
- c. Hasil analisis untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Surakarta diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (1,882) (sig= 0,070). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t_{hitung} (1,882) $<t_{tabel}$ (2,045) dengan nilai sig $> 0,05$; maka H_0 diterima, namun jika menggunakan $\alpha = 10\%$ (0,10) maka nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 1,669; sehingga nilai t_{hitung} (1,882) $>t_{tabel}$ (1,669) dengan nilai sig $< 0,10$; maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Surakarta.

3.3. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang ada dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang

signifikan antara motivasi kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

F	Sig.	Alpha	Keterangan
16,360	.000	0,05	Signifikan

Sumber: data yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($16,360 \geq 2,93$), maka untuk variabel motivasi kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Taspen Surakarta.

3.4. Uji determinasi R^2

Menurut Ghozali (2009: 15-16) koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 20.00, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil dari Uji Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 ^a	0,629	0,590	0,966

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa uji determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,590 artinya variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan sebesar 59%. Sementara sisanya sebesar 41% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Taspen Surakarta yang sudah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Surakarta.
- b. Kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen Surakarta.
- c. Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Surakarta.
- d. Secara simultan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- e. Secara parsial variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f. Motivasi kerja adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Surakarta.

4.2 Keterbatasan Peneliti

Beberapa hal yang menjadikan keterbatasan pada penelitian ini antara lain:

- a. Jumlah sampel penelitian terbatas pada 33 orang karyawan PT. Taspen Surakarta, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk satu perusahaan ke perusahaan lain.
- b. Peneliti belum bisa mengawasi satu persatu responden yang mengisi, dikarenakan kuesioner harus ditinggal dan menunggu sampai satu minggu. Sehingga peneliti belum yakin apakah kuesioner yang diisi oleh responden benar sesuai dengan yang dirasakan dan dialami.
- c. Peneliti belum bisa menjelaskan lebih detail atau memberikan perbandingan antara penelitian lain dari variabel kemampuan, sehingga penelitian ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu.

4.3 Saran

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada kemampuan kerja, dilihat dari hasil analisis data, variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan, sehingga perusahaan lebih meningkatkan kemampuan kerja karyawan PT Taspen Surakarta. Dengan memberikan pelatihan dan pendidikan akan memberikan dampak positif pada karyawan.

b. Bagi Penelitian

Diharapkan penelitian selanjutnya lebih memperluas jangkauan penelitian dengan memberikan sampel serta mencari faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo & Eddy, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *AGPRA*, 1(3).
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tua, Adhitya G, dkk. (2014). Konsep Diri, Pendidikan, dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. *Jurna EMBA*. Vol. 2, No. 1.

Widodo, Eko Suparno. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 3, 217–228.