

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PELITA HATI PEKALONGAN

Muhamad Fatchurohman¹ Shofiyuddin² Ahmad Syaiful Affa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan¹²³

Email: muhamadfatchurohman29@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT (in English)

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

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

Paper type

Artikel penelitian

This study aims to determine the effect of motivation (X1), discipline (X2) and work ability (X3) on employee performance (Y) on CV Pelita Hati Pekalongan. This research uses a survey method through a quantitative approach that is multiplier influence. In this study there were 43 people whose employees were all used as samples by saturated sample method or census because the population was less than 100. The data collection method was through a questionnaire that used a Likert scale and filled with 43 answers. The data analysis technique uses multiple linear regression analysts using the SPSS program. The results of this study show that (1) Motivation partially affects the Performance of CV Pelita Hati Pekalongan Employees. (2) Partial discipline has a significant effect on the performance of CV Pelita Hati Pekalongan employees. (3) Work Ability does not partially affect the Performance of CV Pelita Hati Pekalongan Employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sama pentingnya dalam menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan. Peran perusahaan juga sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan (Sarmigi & Angela, 2022). (Tanjung & Manalu, 2019) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang dibuat oleh suatu

perusahaan yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorongan semangat kerja (Fadli, 2020). Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Susilo & Muhardono, 2021). Motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Tindakan yang dilakukan secara sadar biasanya didorong oleh motivasi tertentu tetapi tindakan yang dilakukan secara tidak sadar umumnya tidak memiliki motif tertentu (Dewanto & Analisis, 2020).

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. (Arisanti et al., 2019) Disiplin kerja dapat diartikan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dalam memenuhi ketentuan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Muna & Isnawati, 2022).

Kemampuan adalah suatu kesanggupan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan (Faizah & Seno Aji, 2019). Kemampuan Kerja merupakan wujud dari ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan yang menunjukkan potensi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai kemampuannya (Tanjung & Manalu, 2019). Konsep kemampuan kerja merupakan hasil perpaduan sumber daya manusia dalam hal tuntutan fisik, mental, sosial, budaya, organisasi dan lingkungan kerja. Konsep ini dapat dirumuskan sebagai “seberapa baik seorang pekerja dalam waktu dekat atau saat ini, dan bagaimana pekerja tersebut mampu melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, status kesehatan, kemampuan mental dan kondisi fisik pekerja” (Fadli, 2020).

CV. Pelita Hati adalah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi yang terdepan dan handal dengan *track record* yang telah menjadi kepercayaan masyarakat sejak tahun 1970, berlokasi di Jl. Raya Pantura No.191 Wiradesa Pekalongan. CV Pelita Hati adalah perusahaan distribusi yang bergerak di bidang penjualan produk-produk kebutuhan sehari-hari seperti makanan, minuman, dan produk rumah tangga. Produk-produk yang dijual oleh CV Pelita Hati Pekalongan antara lain beras, gula pasir, minyak goreng, mie instan, susu kental manis, dan produk-produk kebutuhan sehari-hari lainnya. Pelita Hati Grup didirikan dengan semangat kekeluargaan dan terus memperkenalkan berbagai produk kebanggaan lokal ke lebih dari ribuan warga di Pekalongan dan sekitarnya dari tahun ke tahun. Perusahaan ini selalu menetapkan target penjualan pada produk yang ditawarkan.

Masalah Penelitian

Masih rendahnya kinerja karyawan, belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan keterangan menurut Supervisor, ada beberapa masalah yang ditemukan di CV Pelita Hati Pekalongan, terdapat permasalahan pada karyawan beberapa diantaranya, belum adanya motivasi yang muncul pada diri karyawan, maka perlu adanya motivasi kerja untuk mendorong kinerja karyawan. adapun permasalahan yang ditemukan terkait dengan disiplin, kurangnya kedisiplinan dalam menaati peraturan yang ada di CV Pelita Hati Pekalongan, masalah yang sering kali terjadi dalam disiplin kerja karyawan salah satunya juga berkaitan dengan bagaimana mematuhi aturan waktu kerja yang masih rendah, kemampuan kerja karyawan belum maksimal dan profesional, kurangnya komunikasi antar karyawan dan konsumen, kurangnya rasa tanggung jawab dan komitmen pada karyawan. Hal tersebut, tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya, sehingga masalah sebenarnya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka terdapat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pelita Hati Pekalongan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di CV. Pelita Hati Pekalongan?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pelita Hati Pekalongan?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin, kemampuan kerja terhadap karyawan CV. Pelita Hati Pekalongan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pelita Hati Pekalongan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pelita Hati Pekalongan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pelita Hati Pekalongan
4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin, kemampuan kerja terhadap karyawan CV. Pelita Hati Pekalongan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Landasan Teori

Motivasi

Motivasi kerja merupakan proses serangkaian dorongan terhadap tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan, motivasi juga bisa diartikan sebagai faktor pendorong untuk bertindak dengan cara tertentu. Tindakan yang dilakukan secara sadar biasanya didorong oleh motivasi

tertentu tetapi tindakan yang dilakukan secara tidak sadar umumnya tidak memiliki motif tertentu. Motivasi kerja adalah proses menumbuhkan semangat kerja agar seseorang dapat bekerja secara baik dengan memberikan keahlian dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian rangsangan atau dorongan kepada pegawai agar mereka mau bekerja dengan sukarela tanpa paksaan (Damayanti & Trianasari, 2021). Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mendorong seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan seseorang yang berasal dari dirinya sendiri bukan dari dorongan pihak lain (Muna & Isnawati, 2022).

Disiplin

Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengkomunikasikan dan mengidentifikasi masalah-masalah kinerja kepada para karyawan, dengan penerapan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sarmigi & Angela, 2022).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat manajer berkomunikasi kepada karyawannya agar merubah perilaku untuk menambah kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan dan ketentuan perusahaan (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah suatu kepastian seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemampuan mengacu pada kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Oktaviyani et al., 2020). Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Pratama & Wardani, 2018).

Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata "*job performane*" atau "*actual performance*" (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Sunarjo, 2014). Menurut (Golledge & Stimson, 1990) dalam (Jannah et al., 2023), Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arisanti et al., 2019).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai seorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Muna & Isnawati, 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu gambaran tentang identitas yang dibutuhkan dan akan membantu untuk menyimpulkan suatu hasil yang diperoleh dari suatu penelitian, dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Tabel 1 Hasil Penyebaran Kuesioner di CV Pelita Hati

Jumlah Kuesioner Disebar	43
Jumlah Kuesioner Tidak Kembali	Tidak Ada
Kuesioner Rusak	Tidak Ada
Kuesioner Diolah	43

Sumber: Data Primer

Berdasarkan table1 diketahui bahwa seluruh kuesioner yang disebar kepada responden total berjumlah 43. Jumlah kuesioner tidak kembali dapat diketahui tidak ada. Kuesioner rusak dapat diketahui tidak ada, dengan demikian dalam penelitian ini data yang akan diolah dan dianalisis berjumlah 43 kuesioner.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan diberikan dalam suatu pekerjaan, yang mana suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum laki-laki saja dan adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum perempuan. Adapun berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja pada CV Pelita Hati Pekalongan yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di CV Pelita Hati Pekalongan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	40	93%
2	Perempuan	3	7%
Total		43	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki, jumlahnya 40 atau (93%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 atau (7%). CV Pelita Hati Pekalongan artinya lebih membutuhkan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

Uji validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5% (65)	Signifikansi	Keterangan
1.	X1.1	0.771	0.301	0.000	VALID
2.	X1.2	0.918	0.301	0.000	VALID
3.	X1.3	0.590	0.301	0.000	VALID
4.	X1.4	0.671	0.301	0.000	VALID
5.	X1.5	0.916	0.301	0.000	VALID

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa dari 5 item kuesioner atau semua pertanyaan instrumen dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel, kemudian untuk nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)

No	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5% (65)	Signifikansi	Keterangan
1.	X2.1	0.691	0.301	0.000	VALID
2.	X2.2	0.827	0.301	0.000	VALID
3.	X2.3	0.711	0.301	0.000	VALID
4.	X2.4	0.613	0.301	0.000	VALID

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Variabel disiplin dapat disimpulkan bahwa dari 4 item kuesioner atau semua pertanyaan instrumen dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel, kemudian untuk nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan (X3)

No	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5% (65)	Signifikansi	Keterangan
1.	X3.1	0.699	0.301	0.000	VALID
2.	X3.2	0.845	0.301	0.000	VALID
3.	X3.3	0.640	0.301	0.000	VALID
4.	X3.4	0.774	0.301	0.000	VALID

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Variabel kemampuan kerja dapat disimpulkan bahwa dari 4 item kuesioner atau semua pertanyaan instrumen dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel, kemudian untuk nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5% (65)	Signifikansi	Keterangan
1.	Y1.1	0.795	0.301	0.000	VALID
2.	Y1.2	0.839	0.301	0.000	VALID
3.	Y.3	0.806	0.301	0.000	VALID
4.	Y.4	0.657	0.301	0.000	VALID

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dari 4 item kuesioner atau semua pertanyaan instrumen dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel, kemudian untuk nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's-Alpha</i>	Standar	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0.842	> 0,6	Reliabel
Disiplin (X2)	0,670	> 0,6	Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	0,700	> 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,774	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil tabel 2. menunjukan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel motivasi, disiplin dan kemampuan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1.21762690
Most Extreme Differences	Absolute	0,112
	Positive	0,051
	Negative	-0,112
Test Statistic		0,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa nilai signifikasi Uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 atau nilai signifikasinya lebih dari 0,05 ($p\text{-value} > 0,05$) maka disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B		Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.187	2.149		1.483	0.146		
	Motivasi	0.258	.083	0.421	3.108	0.004	0.630	1.587
	Disiplin	0.401	.179	0.361	2.243	0.031	0.448	2.234
	Kemampuan	0.068	.145	0.066	0.467	0.643	0.588	1.701

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance motivasi 0.630 > 0,10 disiplin 0.448 > 0,10 dan kemampuan kerja 0.558 > 0,10 maka indikasinya adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selanjutnya dilihat dari nilai VIF motivasi 1.587 < 10,00 disiplin 2.234 < 10,00 dan kemampuan kerja 1.701 < 10,00 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Jadi dengan melihat nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa model resgresi pengaruh motivasi, disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.216	1.300		0.935	0.355
	Motivasi	-0.049	0.050	-0.196	-0.983	0.332
	Disiplin	0.025	0.108	0.055	0.234	0.816
	Kemampuan Kerja	0.020	0.088	0.047	0.227	0.821

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas variabel motivasi nilai signifikansinya 0.332, disiplin nilai signifikansinya 0.816 dan kemampuan kerja nilai signifikansinya sebesar 0.821 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi yaitu motivasi, disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan dengan nilai sig. > 0,05.

Uji Kelayakan Model

Tabel 11. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.777	3	25.259	15.820	.000b
	Residual	62.270	39	1.597		
	Total	138.047	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan atau bersama-sama terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai F hitung $15.820 > F$ tabel 2.840 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.187	2.149		1.483	0.146
	Motivasi	0.258	0.083	0.421	3.108	0.004
	Disiplin	0.401	0.179	0.361	2.243	0.031
	Kemampuan Kerja	0.068	0.145	0.066	0.467	0.643

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.187 + 0.258 X_1 + 0.401 X_2 + 0.068 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a = Konstanta bernilai positif sebesar 3.187 menyatakan bahwa jika motivasi (X1), disiplin (X2), kemampuan kerja (X3) bernilai tetap maka rata-rata kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 3.187.
- b1 = Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0.258 berniali positif. Hal ini mempunyai arti jika motivasi (X1) meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- b2 = Nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0.401 berniali positif. Hal ini mempunyai arti jika disiplin (X2) meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

b3 = Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0.068 berniali positif. Hal ini mempunyai arti jika kemampuan kerja (X3) meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel di atas maka pengaruh motivasi (X1), disiplin (X2), kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil output diketahui pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung (3.108) dan nilai signifikasi (0.004). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (nilai t hitung $3.108 > t$ tabel 2.023) dan nilai signifikasi uji t kurang dari 0,05 ($0.004 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil output diketahui pengaruh disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung (2.243) dan nilai signifikasi (0.031). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (nilai t hitung $2.243 > t$ tabel 2.023) dan nilai signifikasi uji t kurang dari 0,05 ($0.031 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil output diketahui pengaruh kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung (0.467) dan nilai signifikasi (0.643). Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (nilai t hitung $0.467 < t$ tabel 2.023 dan nilai signifikasi uji t lebih dari 0,05 ($0.643 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan hasil data yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan akan semakin tinggi.
2. Variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk perusahaan karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel Kemampuan Kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan, bahwa beberapa karyawan baru di bagian Helper masih belum memahami kode barang sehingga menghambat waktu pengiriman, untuk itu Perusahaan perlu mengadakan pelatihan untuk menunjang pekerjaan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Pratama & Wardani, 2018) dan (Tanjung & Manalu, 2019) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

1. Kemampuan memahami produk, Beberapa karyawan baru di CV Pelita hati Pekalongan devisi gudang (Helper) masih mengalami kesulitan, dimana kemampuan untuk memahami kode produk belum maksimal.
2. Kemampuan berkomunikasi, dimana admin gudang dan helper sering terjadi miskomunikasi, sehingga terjadi salah menginput produk.

Saran dan Rekomendasi

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: kepuasan, pelatihan, kopetensi, kepemimpinan. Hal ini dilakukan agar mempertajam dan memperluas temuan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan CV Pelita Hati Pekalongan dalam hal pengaruh motivasi, disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Namun karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variable-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : JurnalIlmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Damayanti, D. M. C. B., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Satria Dewata. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 185. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27533>
- Dewanto, A. M., & Analisis, M. (2020). Analisis Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perajin Tenun Tradisional Atbm Di Kota Pekalongan. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 23).
- Fadli, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. *Jurnal Ekonomi Integra*, 10(1), 041. <https://doi.org/10.51195/iga.v10i1.137>
- Faizah, N., & Seno Aji, T. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Pegawai (Studi Kasus Pada Bmt Di Wilayah Sepanjang Sidoarjo). In *Jurnal Ekonomi Islam* (Vol. 2, Issue 2). <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- Golledge, R. G., & Stimson, R. J. (1990). *Analytical Behavioral Geography*. Routledge.
- Jannah, K. D., Suryawardana, E., Riyanto, S., & Rizkiana, C. (2023). Pengaruh Presepsi Harga, Kualitas Pelayanan dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Batik Danar Hadi Semarang. *JUBIMA*, 1(4).
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Oktaviyani, K. M., Rahmawati, P. I., & Parma, I. P. G. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26206>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Sarmigi, E., & Angela, L. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 25). www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Sunarjo, W. A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja Pada Karyawan Paguyuban Batik Si Jambe, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 14).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susilo, D., & Muhardono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Tenaga Pendidik. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 24). www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *JURNAL DIMENSI*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>