

KINERJA KARYAWAN PT JAKARANA TAMA CIAWI-BOGOR DENGAN PENDEKATAN OTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA

By Samsuri

KINERJA KARYAWAN PT JAKARANA TAMA CIAWI-BOGOR DENGAN PENDEKATAN MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA

PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT JAKARANA TAMA CIAWI-BOGOR WITH WORK MOTIVATION APPROACH, DISCIPLINE AND WORK ABILITY

18¹⁾ Dwi Gemina; ²⁾ Samsuri; ³⁾ Siti Mutiara Salma
¹⁾ Universitas Djuanda; ²⁾ Universitas Djuanda; ³⁾ Universitas Djuanda
Correspondence author: dwigemina@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation, discipline, work ability on employee performance. Descriptive research method with Likert scale, verification using multiple regression. Questionnaires were distributed to 100 employees of PT Jakarana Tama Ciawi, with validity tests, reliability tests, and classical assumptions. The test is valid, reliable, followed by the classical assumption test. The results of research testing R^2 obtained 74.3 percent, while other factor 25.7 percent. The relationship between work motivation, discipline, work ability and performance is very strong with a coefficient of 0.862. Simultaneously and partially, employee performance is influenced by work motivation, discipline, and work ability.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Ability and Performance

6 ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin, kemampuan kerja pada kinerja karyawan. Metode penelitian deskriptif dengan skala likert, verifikasi menggunakan regresi berganda. Kuesioner disebarkan pada 100 orang karyawan PT Jakarana Tama Ciawi, dengan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik. Pengujian tersebut valid, reliabel dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian pengujian R^2 diperoleh 74,3 persen, sedangkan faktor lain 25,7 persen. Hubungan antara motivasi kerja, disiplin, kemampuan kerja dan kinerja sangat kuat dengan hasil koefisien sebesar 0,862. Secara simultan dan parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin, kemampuan kerja.

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

PENDAHULUAN

MSDM merupakan aset utama dari suatu organisasi maupun perusahaan, oleh karena itu SDM berkualitas dibutuhkan untuk mencapai sasaran perusahaan dan memiliki daya saing meningkat. Perusahaan harus melakukan program peningkatan kinerja karyawan melalui kecerdasan dan integrasinya berguna bagi perusahaan. Peningkatan kinerja dimulai pengaturan kembali dan penempatan SDM pada posisi yang tepat, sesuai dengan kemampuan maupun pengalaman yang dimilikinya sehingga kinerja karyawan diperoleh maksimal. Menurut Mangkunegara

(2016:67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas dicapai oleh sebagai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab diberikannya.

PT Jakarana Tama sebagai salah satu perusahaan mie instan di Indonesia dengan merek dagang Gaga mie. Tingkat konsumsi makanan instan di Indonesia sangat tinggi, maka PT Jakarana Tama bersaing dengan produk makanan instan lainnya. Untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut, maka diperlukan strategi agar dapat

mempertahankan kualitas produk makanan yang dihasilkannya.

Dalam menjalankan roda organisasi, PT. Jakarana Tama memiliki sepuluh departemen yang mempunyai peran masing-masing. Seluruh departemen di perusahaan tersebut berperan penting karena saling

berhubungan dan memiliki ketergantungan. Tugas-tugas karyawan yang berat seringkali menimbulkan penurunan motivasi, disiplin dan kemampuan yang dimiliki sehingga diduga mengakibatkan penurunan terhadap kinerja berikut ini:

Tabel 1. Rencana dan Realisasi Produksi Selama Tahun 2019

No	Bulan	Rencana Produksi (Dus)	Realisasi Produksi (Dus)	Persentase Produksi (%)
1	Januari	10.000	9.000	90
2	Februari	10.000	9.000	90
3	Maret	90.000	80.000	89
4	April	12.000	10.000	83
5	Mei	150.000	140.000	93
6	Juni	110.000	90.000	82
7	Juli	140.000	110.000	79
8	Agustus	180.000	150.000	83
9	September	150.000	140.000	93
10	Oktober	180.000	150.000	83
11	November	180.000	150.000	83
12	Desember	180.000	150.000	83
Total		1.392.000	1.188.000	
Rata-Rata		116.000	99.000	86

Sumber : PT. Jakarana Tama, diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa target produksi pada tahun 2019 PT. Jakarana Tama rata-rata belum mampu mencapai target yang ditentukan. Secara keseluruhan target produk sebanyak 1.392.000 dus sedangkan realisasinya dapat tercapai sebanyak 1.188.000 dus. Hal tersebut dikarenakan adanya kendala-kendala dalam

proses produksi salah satunya yaitu terjadi *downtime*, yang sering terjadi pada proses produksi uap boiler turun, sehingga dapat menyebabkan suhu *steambox* tidak stabil, selanjutnya kerusakan mesin yang harus diperbaiki, proses perbaikan tersebut membutuhkan waktu. Berikut jadwal pelatihan motivasi di PT. Jakarana Tama.

Tabel 2. Data Pelatihan Motivasi PT. Jakarana Tama Tahun 2019

No	Bulan	Tanggal Pelaksanaan	Tema Pelatihan
1	Januari	22-Januari-2019	Motivasi
2	April	15-April-2019	Motivasi
3	September	11-September-2019	Motivasi

Sumber : PT. Jakarana Tama, 2020

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan motivasi tahun 2019 belum sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dalam 1 (satu) tahun. Pada tahun tersebut jadwal pelatihan motivasi yang sudah direncanakan adalah sebanyak 12 kali

pelaksanaan yaitu pada bulan Januari sampai dengan bulan Desember yang dilaksanakan setiap bulannya. Namun realisasi pelaksanaan hanya dilakukan pada bulan Januari, April dan September saja. Ada beberapa faktor yang menyebabkan pelatihan

motivasi tidak berjalan dengan semestinya diantaranya, pengawasan dari perusahaan sebagai penanggung jawab pelaksanaan pelatihan motivasi kurang. Dengan tidak terlaksananya pelatihan motivasi di beberapa bulan yang kurang diberikan oleh

manajemen perusahaan diduga mempengaruhi pada tingkat kedisiplinan terutama dalam absensi karyawan. Berdasarkan data bagian administrasi, daftar absensi ketidakhadiran karyawan pada tahun 2018 ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Absensi Karyawan PT. Jakarana Tama Tahun 2018

No	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	22	296	6512	68	1,04
2	Februari	22	296	6512	84	1,29
3	Maret	22	296	6512	60	0,92
4	April	22	296	6512	64	0,98
5	Mei	22	296	6512	60	0,92
6	Juni	22	296	6512	84	1,29
7	Juli	22	296	6512	60	0,92
8	Agustus	22	296	6512	80	1,23
9	September	22	296	6512	60	0,92
10	Oktober	22	296	6512	80	1,23
11	November	22	296	6512	48	0,74
12	Desember	22	296	6512	66	1,01
Rata-Rata		22	296	6512	68,00	1,04

Sumber : HRD PT. Jakarana Tama, 2019

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Jakarana Tama di tahun 2018. Tabel tersebut menunjukkan berapa orang yang tidak hadir selama 22 hari kerja. Sesuai dengan rata-rata tingkat ketidakhadiran dari tabel 1,04% yang menyatakan masih lebih dari standar yang ditentukan. Untuk standar yang ditentukan oleh perusahaan ialah 1% dari tingkat ketidakhadiran dan tidak boleh lebih dari 1%. Perusahaan memberikan batas waktu maksimal selama 3 (tiga) bulan terhadap karyawan yang melanggar absensi, apabila melanggar karyawan akan diberikan sanksi berupa surat peringatan sampai dengan

pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan. Tingginya tingkat absensi menunjukkan rasa disiplin karyawan masih rendah sehingga menyebabkan pekerjaan kurang berhasil dari target yang ditetapkan. Selain tingkat ketidakhadiran dinilai masih tinggi, adapun permasalahan lain yang diduga penyebab rendahnya kinerja yaitu indikasi kemampuan. Berikut merupakan jenis pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Jakarana Tama pada tahun 2019.

Tabel 4. Jenis Pelatihan PT. Jakarana Tama Tahun 2019

No	Bulan	Tema Pelatihan
1	Januari	Halal Internal
2	Februari	ISO
3	Maret	HACCP ISO/Eksternal
4	April	GMP 5K
5	Mei	ISO Teknik
6	Juni	Softener & Boiler
7	Juli	K3
8	Agustus	Leadership
9	September	Warehouse
10	Oktober	Sanitasi area mesin
11	November	Elektronik & PLC
12	Desember	SOP Boiler

Sumber : PT. Jakarana Tama, 2020

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa perusahaan selalu ingin mempunyai sumber daya manusia yang unggul, yaitu perusahaan sudah menjadwalkan berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan setiap bulannya. Apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau tinggi, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Akan tetapi, apabila karyawan tersebut memiliki kinerja rendah, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan.

Oleh karena itu karyawan khususnya Departemen Teknik seharusnya memiliki perencanaan *maintenance* mesin lebih berkala agar tidak terjadinya kerusakan mesin yang berdampak pada semua departemen. Sehingga belum optimal motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja sehingga kinerja karyawan menurun. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam menjalankan aktifitas produksi.

MATERI DAN METODE

Motivasi Kerja, Disiplin, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2011:279) bahwa motivasi merupakan dorongan pada serangkaian perilaku manusia mencapai tujuan. Indikator motivasi terdiri dari kebutuhan: dalam berprestasi, memperluas pergaulan, menguasai suatu pekerjaan.

15

Disiplin adalah sikap kesediaan serta kerelaan seseorang untuk mematuhi, mentaati norma-norma peraturan berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2017:87). Sedangkan indikatornya yaitu taat terhadap: aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan, peraturan lainnya. Sedangkan Paramita R. dan Warso (2016:38) bahwa kemampuan merupakan sesuatu dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas (pekerjaan) dibebankan kepadanya. Indikatornya terdiri dari pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, kesanggupan kerja. Kinerja merupakan prestasi kerja (hasil kerja) baik mutu maupun banyaknya yang dicapai oleh SDM persatuan periode waktu serta melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Bangun, 2012:233). Indikatornya pada aspek kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, sikap kooperatif.

Pengembangan Hipotesis

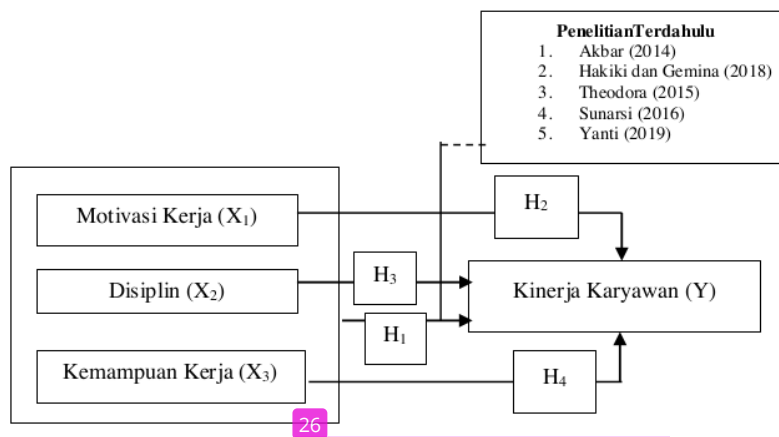
37 Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan karyawan memiliki motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja yang tinggi terhadap perusahaan agar memberikan kinerja maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil riset membuktikan motivasi kerja, kemampuan dan disiplin mempunyai dampak positif

signifikan pada aspek kinerja karyawan (Ageng, 2009).

Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, penelitian Rika (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi (menghukum) bawahan yang melanggar peraturan (prosedur). Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Penelitian Rahemas (2014) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan bekerja di perusahaan memiliki kemampuan kerja yang

baik tentunya akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Bahkan karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula, karena kemampuan itu sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aprina (2017) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat dan hasil penelitian maka hipotesisnya adalah: 1) Pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (H_1); 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H_2); 3) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan (H_3); 4) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (H_4). Gambar tersebut memperlihatkan kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Obyek penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja serta kinerja. Subyek penelitian karyawan PT. Jakarana Tama dan lokasi penelitian di PT. Jakarana Tama Jalan Raya Ciawi-Sukabumi Km.2,5 No.88 Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat. Menentukan responden dijadikan sampel karyawan PT

Jakarana Tama, maka teknik penentuan sampel yang dianggap representatif memakai rumus Yamane (1967) dalam Sugiono (2019: 148) didapatkan hasil sampel sebanyak 100 orang. Untuk mengetahui ukuran sampel karyawan disetiap bagian dilakukan *proporsional random sampling*. Penentuan jumlah sampel didasarkan pada perhitungan berikut ini.

Tabel 5. Sampel Karyawan PT Jakarana Tama Dengan Stratified Random Sampling

No	Departemen	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Sampel
1	Human Resources and Development	15	4
2	Research and Development	20	6
3	Produksi	200	67
4	Engineering	20	7
5	Production Planning and Inventory	3	2 ⁾
7	Control Logistik	3	2 ⁾
8	Quality Control/Quality Assurance	15	5
9	Accounting	4	2 ⁾
10	Warehouse/Gudang	15	5
Jumlah		296	100

*) Sample minimal dibulatkan menurut Siegel dan M. Sudrajat SW (1999:25).
 Sumber : PT. Jakarana Tama, diolah (2020)

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal, yaitu skala yang menunjukkan perbedaan kategori yang satu dengan lainnya. Selanjutnya sebelum dilakukan pengujian menggunakan regresi

berganda, terlebih dahulu menggunakan skala pengukuran yaitu likert. Karena skala pengukuran dalam data yang dikumpulkan masih skala ordinal. Untuk lebih rinci operasionalisasi variabel berikut ini :

Tabel 6. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja (X ₁)	Merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. (Sumber: Winardi, 2016 : 6)	1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	Ordinal Likert
Disiplin (X ₂)	Merupakan perilaku orang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sumber: Edy Sutrisno, 2016:89, 96)	1. Taat terhadap waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturan lainnya	Ordinal Likert
Kemampuan Kerja (X ₃)	Merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Pelatihan (<i>training</i>)	Ordinal Likert

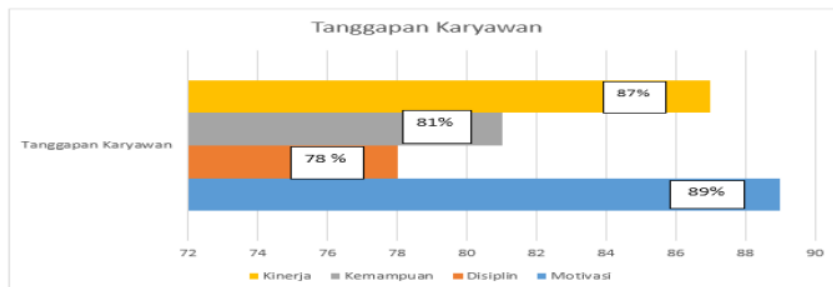
	pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Sumber : Paramita R. dan Warso, 2016:38)	3. Pengalaman (<i>experience</i>) 4. Keterampilan (<i>skill</i>) 5. Kesanggupan kerja	
Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Sumber : Bangun, 2012:233)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Sikap kooperatif	Ordinal Likert

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif juga verifikatif (Sugiyono, 2017:11,20). Menggunakan data primer diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder dari perpustakaan (laporan-laporan/dokumen) peneliti terdahulu. Pengujian data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan regresi linear berganda, uji F dan uji t.

HASIL PENELITIAN

Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

Karakteristik karyawan PT. Jakaran Tama adalah berjenis kelamin laki-laki, berusia 33-38 tahun, status menikah, tingkat pendidikan SMA/ sederajat, lama bekerja lebih dari 8 tahun dan penghasilan Rp2.400.000,- sampai dengan Rp5.000.000,-



Gambar 2. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin, Kemampuan dan Kinerja

Pada Gambar 2, tersebut tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja sebesar 89 persen dengan kriteria baik, tanggapan karyawan terhadap disiplin sebesar 78 persen dengan kriteria sangat tinggi, tanggapan karyawan terhadap kemampuan kerja sebesar 81 persen dengan kriteria baik dan tanggapan karyawan terhadap kinerja sebesar 87 persen dengan kriteria tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian serta Uji Asumsi Klasik

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengukur pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner. Validitas sebuah data dinyatakan terpenuhi jika pernyataan atau pertanyaan itu bisa ungkap sesuatu. Berdasarkan pengujian instrumen kepada tiga puluh (30) karyawan bahwa uji validitas terkait variabel independen motivasi kerja, disiplin,

kemampuan kerja dan variabel dependen yakni kinerja karyawan dikatakan valid serta dapat dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

Uji reliabilitas ialah alat pengukur presisioner semua indikator variabel, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan berapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:121). Berdasarkan pengujian instrument penelitian kepada tiga puluh karyawan bahwa motivasi kerja, disiplin, kemampuan kerja, kinerja diperoleh hasil

jika seluruh item reliabel karena memiliki Cronbach Alpha > 0,6.

Hasil uji asumsi klasik yaitu: a) bahwa data dinyatakan terdistribusi normal (uji normalitas); b) tidak multikolinieritas; c) variabel bebasnya (uji multikolinieritas); d) tidak heterokedastisitas dari semua model regresi (uji heterokedastisitas) sehingga dilanjutkan ke uji regresi linear berganda.

Hasil Pengolahan Data

Analisis data memakai SPSS type 25.0 diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 7. Rangkuman Hasil Perhitungan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTJakarana Tama Ciawi-Bogor

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,665	4,163		1,121	.265
Motivasi Kerja	.490	.145	.327	3,370	.001
Disiplin	.153	.075	.113	2,045	.044
Kemampuan Kerja	.499	.095	.527	5,265	.000
t-tabel	= 1,660				
F-hitung	= 92,680				
Sig	= .000				
F Tabel	= 2,70				
R	= .862				
R ²	= .743				
Adjusted R ²	= .735				
Alpha (α)	= 0,05				

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan ringkasan hasil perhitungan menggunakan regresi berganda, diperoleh R sebesar 0,862 memiliki korelasi yang sangat kuat artinya semakin baik motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. R² sebesar 0,743 atau 74,3 persen. bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel faktor motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 25,7 persen dipengaruhi variabel lain tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jakaran Tama Ciawi-Bogor

Diperoleh F_{hitung} sebesar 92,680 dan α = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) n-k-1 (100-3-1) = 96, didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,70 hingga F_{hitung} > F_{tabel} (92,680 > 2,70), dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95 persen, secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sutrisno (2009:111) menyatakan bahwa motivasi

untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Penelitian Daisaka (2017) bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan)engaruhi positif signifikan pada kinerja. Sehingga semua variabel motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja harus berjalan optimal karenaengaruhi kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 3,370 dan untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $100-3-1 = 96$, nilai t_{tabel} sebesar 1,660 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,370 > 1,660$). H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarana Tama. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,327 serta memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sutrisno (2009:111) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Didukung oleh penelitian Daisaka (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan PT. Jakarana Tama untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan sulit dicapai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin sebesar 2,045 dan untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $100-3-1 = 96$, nilai t_{tabel} sebesar 1,660 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,045 > 1,660$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jakarana Tama. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,113 serta nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Sinambela (2019:278) menyatakan bahwa disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku

dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh penelitian Nofa Syafrina (2017) menyatakan bahwa secara positif dan signifikan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan fungsi operatif dari SDM yang terpenting serta perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin baik kinerjanya.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} pada variabel kemampuan kerja sebesar 5,625 dan untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $100-3-1 = 96$ nilai t_{tabel} sebesar 1,660. Bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,625 > 1,660$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jakarana Tama. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,527 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Menurut Zein (2010:10) kemampuan merupakan kesanggupan, kecakapan, kekuatan karyawan berusaha dengan diri sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian Dimas (2014) menyatakan bahwa secara positif dan signifikan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan kerja memainkan peran utama dalam perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (organisasi) termasuk dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan.

Bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jakarana Tama lebih besar pengaruhnya dibandingkan motivasi kerja dan disiplin. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pengetahuan kerja yang baik, melaksanakan pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan, pengalaman karyawan yang dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan, keterampilan yang dimiliki karyawan baik, dan karyawan sanggup bekerja dengan konsisten (Paramitha, 2016:38). Hal ini didukung oleh penelitian Aprina Wardani (2017) bahwa

kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan dan implikasi adalah :

- a. Hasil rekapitulasi tanggapan karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin dan kemampuan kerja menyatakan bahwa nilai terbesar dari tiga (3) variabel tersebut adalah motivasi kerja, dan nilai terkecilnya adalah disiplin. Sedangkan rekapitulasi tanggapan karyawan pada kinerja menyatakan jika nilai terbesar adalah ketepatan waktu dan nilai terkecil kualitas pekerjaan.
- b. Secara simultan dan parsial motivasi kerja, disiplin, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- c. Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jakarana Tama lebih besar dibandingkan motivasi kerja dan disiplin. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pengetahuan kerja yang baik, melaksanakan pelatihan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan, pengalaman karyawan yang dapat membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan, keterampilan yang dimiliki karyawan baik, dan karyawan sanggup bekerja dengan konsisten.
- d. Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan sampel relative sedikit (100 responden) yang berasal dari karyawan PT Jakarana Tama sehingga hasilnya belum optimal dan penelitian kedepan dapat diarahkan pada kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan harapan dapat diperoleh hasil yang lebih sempurna.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada karyawan PT Jakarana Tama Ciawi-Bogor, Bitung Sari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Dimas. R. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Jurnal Kebijakan Publik dan Manajemen Publik Vol. 2 No. 1 Hal. 1-10. ISSN: 2303-341X. Di akses Rabu, 04 Desember 2019, Pukul 15:01 WIB.
- Azwan, Zain. 2010. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Daisaka, Nurul.A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Kasus PT. Taspen) Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Denok. Sunarsi. 2016. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Belajar. Universitas Pamulang. Jurnal Mndiri Vol. 1. No. 2. Hal 208-226. ISSN : 2580-3220. Di akses Senin, 20 Juli 2020, Pukul 13:20 WIB.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin, P.H dan Gemina, Dwi. 2018. Pengaruh Motivasi Anggota dan Komitmen Anggota Terhadap Kinerja Anggota KPRI di Kota Sukabumi. Jurnal Visionida Vol. 4 No. 2. ISSN:2442-417X. Di akses Selasa, 05 Februari 2020, Pukul 16:11 WIB.
- Nofa, Syafrina. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Jurnal Cendekia. Vol. 8 No. 4 Hal. 1-12. ISSN: 1410-7986. Di akses Selasa, 02 Juni 2020, Pukul 15:00 WIB.
- Pamesti, Rahemas. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sosial Diponegoro. VoL. No. 2 Hal. 1-

- 10.ISSN:2337-3067.Di akses Selasa, 02 Juni 2020, Pukul 13:27 WIB.
- Paramita, R. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: Index.
- Prawatya, Ageng. 2009. Pengaruh Motivasi Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (PT PLN Cabang Waleri). Jurnal Citrakara Vol. 1 No. 3. Hal 10-19. ISSN: 1411-2469. Di akses Selasa, 02 Juni 2020, Pukul 14:01 WIB.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang. UB Press.
- Singodimedjo. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2019. Manajemen Kinerja. Depok: PT RajaGrafindo.
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, 2019. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sudrajat M. SW. 1999. Statistika Non Parametric. Fakultas Perbankan Jatinangor. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Theodora. Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Jurnal Agora Vol. 3. No. 2. Hal. 10-11. ISSN : 2345-6086. Di akses Senin, 20 Juli 2020, Pukul 12:01 WIB.
- Yanti. Budi. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Wahana Wirawan Riau. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol. 10. No. 3. Hal. 48-59. ISSN : 2086-5031. Di akses Senin, 20 Juli 2020, Pukul 13:41 WIB.
- Wardani, Aprina. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. Vol. 8 No. 2. Hal. 20-32. ISSN :2087-7013. Di akses Selasa, 02 Juni 2020, Pukul 11:21 WIB.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Widyaningtyas, Rika. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten. Jurnal Cakrawala Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta. Vol. 39 No. 2. Hal 1-9 ISSN : 2722-6581 Di akses Selasa, 26 November 2019, Pukul 10:31 WIB.
- Zain. Mohammda. 2010. Manajemen Perpajakan. Jakarta: Salemba Empat.

KINERJA KARYAWAN PT JAKARANA TAMA CIAWI-BOGOR DENGAN PENDEKATAN OTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|-----------------|
| 1 | journals.synthesispublication.org
Internet | 27 words — 1% |
| 2 | eprints.kwikkiangie.ac.id
Internet | 21 words — 1% |
| 3 | Devi Isma Wulayanti. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI (PERSERO) PABRIK GULA "PAGOTTAN" MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2013
Crossref | 19 words — 1% |
| 4 | jurnalstipro.com
Internet | 19 words — 1% |
| 5 | digilib.iain-palangkaraya.ac.id
Internet | 18 words — < 1% |
| 6 | ejournal.umpwr.ac.id
Internet | 18 words — < 1% |
| 7 | research.unissula.ac.id
Internet | 18 words — < 1% |

repository.unika.ac.id

8	Internet	17 words — < 1%
9	repository.upnjatim.ac.id Internet	17 words — < 1%
10	repository.unwim.ac.id Internet	15 words — < 1%
11	www.e-jurnalmitramanajemen.com Internet	15 words — < 1%
12	eprints.ums.ac.id Internet	14 words — < 1%
13	Nafiudin Nafiudin. "Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal", Jurnal Manajemen, 2020 Crossref	13 words — < 1%
14	journal.walisongo.ac.id Internet	13 words — < 1%
15	repository.bsi.ac.id Internet	13 words — < 1%
16	digilib.uinsgd.ac.id Internet	12 words — < 1%
17	repository.stiesia.ac.id Internet	12 words — < 1%
18	Endang Silaningsih, Muhzan Fahrosi. "STRATEGI STORE ATMOSPHERE PADA RUMAH MAKAN SOTO BOGOR MAAMAR JAKARTA", JURNAL VISIONIDA, 2020 Crossref	11 words — < 1%

19	journals.ums.ac.id Internet	11 words — < 1%
20	repository.ptiq.ac.id Internet	11 words — < 1%
21	repository.stieyapan.ac.id Internet	11 words — < 1%
22	simki.unpkediri.ac.id Internet	11 words — < 1%
23	jurnalmanajemen.petra.ac.id Internet	10 words — < 1%
24	litapdimas.kemenag.go.id Internet	10 words — < 1%
25	ejournal.radenintan.ac.id Internet	9 words — < 1%
26	ejurnal.stieipwija.ac.id Internet	9 words — < 1%
27	eprints.perbanas.ac.id Internet	9 words — < 1%
28	jurnal.polibatam.ac.id Internet	9 words — < 1%
29	repository.upbatam.ac.id Internet	9 words — < 1%
30	Desianti Desianti, Rabihatun Idris, Muklis Kanto, Munandar Munandar. "Kontribusi Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja melalui Motivasi	8 words — < 1%

31 Nur Wakhidah Lulu'ul Jannah, Hermin Endratno. 8 words — < 1%
"PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI
EKSTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM
BANJARNEGARA", Media Ekonomi, 2017

Crossref

32 ejournal.ukrida.ac.id 8 words — < 1%
Internet

33 ejournal.uniramalang.ac.id 8 words — < 1%
Internet

34 ejournal.unp.ac.id 8 words — < 1%
Internet

35 library.binus.ac.id 8 words — < 1%
Internet

36 peraturan.go.id 8 words — < 1%
Internet

37 repository.ubaya.ac.id 8 words — < 1%
Internet

38 sarjanaekonomi.co.id 8 words — < 1%
Internet

39 sinta.unud.ac.id 8 words — < 1%
Internet

40 www.gajimu.com 8 words — < 1%
Internet

41 www.popmama.com

Internet

8 words — < 1%

42 E Syarifudin. "HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGETAHUAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DENGAN KINERJA KEPALA SEKOLAH", ALQALAM, 2009

Crossref

7 words — < 1%

43 Kevyn Gilbert Turambi. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SELF EFFICACY, DAN KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Crossref

7 words — < 1%

44 T. Watanabe. "The adaptation of machine conversational speed to speaker utterance speed in human-machine communication", IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics, 1990

Crossref

7 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF