



## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD INDAH PERMAI GROUP KOTA MATARAM

I Gusti Ayu Made Suarmini<sup>1</sup>, Santi Nururly<sup>2</sup>, Mukmin Suryatni<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

Email : [igustiayumadesuarmini20@gmail.com](mailto:igustiayumadesuarmini20@gmail.com)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Kata Kunci:</b> Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja</p> <p><b>Keywords:</b> Work Ability, Work Environment, Work Discipline, Performance</p> <p><b>How to cite:</b> Suarmini, I Gusti Ayu Made., Nururly, Santi., Suryatni, Mukmin. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Indah Permai Group Kota Mataram, 12(4), 388-399</p> <p><b>DOI:</b> 10.29303/jmm.v12i4.788</p> <p>Dikumpulkan : 1 Nopember 2023 Direvisi : 15 Nopember 2023 Dipublikasi : 17 Nopember 2023</p>	<p>Judul studi ini ialah pengaruh kemampuan kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Indah Permai Group Kota Mataram. Studi ini bermaksud untuk menguak fakta perihal sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif ialah jenis penelitian yang dipakai dalam studi ini. Metode sampel survey ialah metode yang dipakai oleh peneliti untuk menghimpun data. Dalam studi ini, 54 karyawan ialah populasi dan responden yang dipakai oleh peneliti. Regresi Linier Berganda dengan memakai SPSS versi 25 dan 26 ialah alat yang dipakai untuk menganalisis data. Hasil analisis mengindikasikan bahwa: (1) kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kemampuan kerja (2) kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja (3) kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja (4) kinerja karyawan secara dominan dipengaruhi oleh disiplin kerja.</p> <p>The title of this study is Impact of Work Ability, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PD Indah Permai Group, Mataram City. The purpose of this study is to shed light on the extent to which employee performance is influenced by job competence, job motivation, and work discipline. The type of research used in this study is an associative study with a quantitative approach. A survey sampling method is a method that researchers use to collect data. In this study, 54 employees were the population and respondents used by the researchers. Multiple Linear Regression in SPSS versions 25 and 26 is a data analysis tool. The results of our analysis show that: (1) Employee performance is positively and significantly affected by the employee's ability to work.</p>

	(2) Employee performance is significantly positively impacted by job motivation. (3) Employee performance is positively and significantly influenced by work discipline. (4) Employee performance is greatly influenced by work discipline.
	Copyright © 2023. I Gusti Ayu Made Suarmini, Santi Nururly, Mukmin Suryatni. All rights reserved.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam aktivitas bisnis perusahaan atau organisasi, manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan mentitikberatkan pada aktivitas merekrut, mengelola, dan mengarahkan karyawan.

Robbins (2002) dalam Pertiwi (2011) menuturkan bahwa kemampuan ability ialah kemampuan individu untuk mejalankan sejumlah tugas di tempat perusahaan.

Sutrisno (2016) menuturkan bahwa motivasi ialah aspek yang mendorong pelaksanaan aktivitas khusus, sebab itulah motivasi juga bermakna sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang.

Hasibuan (2006) menuturkan bahwa individu yang memiliki tingkat kepatuhan yang baik untuk mengikuti semua arahan perusahaan dan standar sosial yang relevan ialah ilustrasi dari disiplin.

Pd Indah Permai Group Kota Mataram ialah satu dari skeian perusahaan dagang yang ekspansif di wilayah Mataram. Berikut tabel target penjualan produk pada tahun 2022 PD Indah Permai group Kota Mataram

**Tabel 1 Target Penjualan dan Realisasi Penjualan Produk pada PD Indah Permai Group Kota Mataram Tahun 2022**

No	Produk	Target penjualan/tahun (Rp)	Realisasi penjualan/tahun (Rp)	Presentase %
1	Indomie	Rp.24.000.000.000	Rp.24.850.000.000	103
2	Sidu	Rp.15.600.000.000	Rp.15.920.000.000	102
3	Milkuat	Rp.14.400.000.000	Rp.11.640.000.000	80,8
4	Indofood Snack	Rp.12.000.000.000	Rp.9.960.000.000	83
5	Ultramilk	Rp.11.400.000.000	Rp.9.680.000.000	84,9
6	Pocari Sweat	Rp.10.800.000.000	Rp.8.480.000.000	78,5
7	Kopi Luwak	Rp.10.320.000.000	Rp.8.345.000.000	80,8
8	Dettol	Rp.9.600.000.000	Rp.6.250.000.000	65,1
9	Kongguan	Rp.8.400.000.000	Rp.5.845.000.000	69,5
	Rata-rata	Rp.116.520.000.000	Rp.100.970.000.000	86,6

Dari tabel 1 itu bisa diperhatikan bahwa ada sejumlah produk yang kurang terserap/terrealisasi dari target yang ingin dicapai.

Lewat wawancara singkat HRD menyatakan bahwa bahwa kemampuan kerja karyawan PD Indah karyawan kurang memiliki kemampuan dalam berinterikasi dengan pelanggan, karyawan juga kurang memiliki kemampuan dalam pengecekan barang.

Fenomena motivasi kerja juga terbilang belum maksimal yang disebabkan oleh karyawan yang terlalu cepat bosan dengan pekerjaannya.

Fenomena disiplin kerja pada PD Indah Permai Group Kota Mataram ini tingkat kehadirannya dikategorikan kurang baik. Hal ini bisa diperhatikan dari tabel dibawah ini:

Tabel 2 Tingkat Kehadiran Karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram Tahun 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Alpha (orang)	Terlambat (orang)	Cepat Pulang (orang)
Januari	135	11	10	9
Februari	135	10	10	9
Maret	135	11	13	9
April	133	11	11	10
Mei	133	9	14	12
Juni	133	10	11	11
Juli	130	10	13	8
Agustus	130	10	11	7
September	130	11	12	9
Oktober	125	11	11	8
November	125	9	13	10
Desember	125	8	12	10
Januari	118	10	13	9
Februari	118	9	11	7
Maret	118	9	8	9

Berlandaskan tabel 2 bisa diperhatikan bahwa tingkat ketidakhadiran, terlambat dan cepat pulang karyawan pada tahun 2022-2023 masih tergolong rendah.

Dari latar belakang itu, maka peneliti ingin membahas lebih jauh perihal "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram". Dari hal ini juga peneliti ingin mengetahui seberapa besar kinerja karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram ini dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Pada K, sehingga bisa ditarik suatu simpulan hasil akhir dari studi ini oleh diri sendiri dan ingin menambah wawasan dan kepuasan diri.

## 1.2. Masalah Penelitian

1. Kurangnya skill dan keterampilan karyawan dalam berkomunikasi dengan pelanggan, di lain sisi, karyawan juga kurang mahir dalam mengecek barang.
2. Fenomena motivasi kerja juga terbilang belum maksimal yang disebabkan oleh karyawan yang terlalu cepat bosan dengan pekerjaannya.
3. Kurangnya disiplin dalam mematuhi aturan yang sudah dibuat, baik dari tingkat kehadiran maupun dari tata tertib yang diberlakukan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja

Mathis dan Jackson (2012) menuturkan bahwa secara mendasar, kinerja dideskripsikan sebagai sejumlah hal yang dijalankan atau tidak dijalankan oleh pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Ada empat penanda eksekusi yang sejalan dengan Mangkunegara (2017), yakni: (1) mutu (kualitas) (2) jumlah (kuantitas) (3) waktu (periode) (4) pengawasan.

### 2.2. Kemampuan Kerja

Thoah (2011) menuturkan bahwa kemampuan karyawan ialah suatu dari sekian aspek kematangan perihal pengetahuan dan keterampilan yang didapat lewat pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Indikator kemampuan karyawan bisa diilustrasikan sebagai: (a) kelayakan kerja; (b) pendidikan; dan (c) lama kerja.

### 2.3. Motivasi Kerja

Sunyoto (2015) memaparkan bahwa motivasi ialah sebuah kondisi yang memberikan dorongan kemauan pada individu untuk menjalankan aktivitas khusus untuk

mencapai kehendaknya. Ada sejumlah indikator menurut Mangkunegara (2006): kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

**2.4. Disiplin Kerja**

Hasibuan (2013) menuturkan bahwa disiplin ialah perhatian dan keinginan individu untuk menyetujui semua norma yang berlaku. Ada empat Indikator yang bisa menentukan disiplin kerja menurut Nurmansyah (2021:225), yakni: (1) peraturan yang jelas (2) sanksi (3) partisipasi karyawan (4) keteladanan.

**2.5. Hipotesis Penelitian**

H1: Diasumsikan kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kemampuan kerja

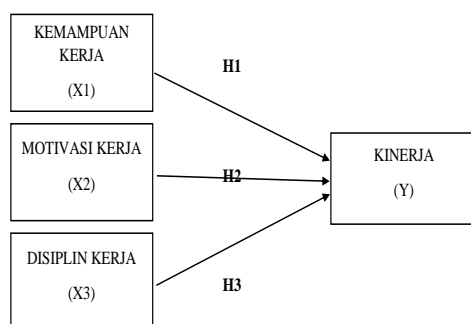
H2: Diasumsikan kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

H3: Diasumsikan kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

**3. KERANGKA KONSEPTUAL**

Gambar 2.1

Rerangka Konseptual



**4. METODE PENELITIAN**

Jenis studi yang dipakai termasuk kedalam penelitian asosiatif kausalitas dengan lokasi Studi ini dijalankan pada lingkungan perusahaan yang beralamat di JL. Prabu Rangkasari No.5, Dasan Cermen, Sandubaya, Kota Mataram. Metode pengumpulan data yang dipakai ialah metode sampel survey dan tehnik pengumpulan data yang dipakai ialah angket dengan menyebarkan kuesioner sebagai alatnya. Pada studi ini memakai data, yakni data kualitatif yang dikuantitatif, dan memiliki dua sumber data, yakni data primer ialah data yang dbisa dihimpun langsung dari lapangan atau penelitian lapangan, dan sumber data sekunder yang dihimpun dari peneliti secara harfiah dari studi literatur dari buku, jurnal, dan dokumen., internet dan dan studi kepustakaan dan lain-lain yang berhubungan dan mendukung studi ini.

Di lain sisi, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan uji koefisien determinasi parsial () atau uji dominan ialah sejumlah prosedur pengujian yang dipakai dalam menganalisis data.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada studi ini memakai sampel 54 karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram akan diuraikan sejumlah karakteristik responden karyawan, yakni:

5.1. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki - laki	37	69
2	Perempuan	17	31
Total		54	100

Berlandaskan tabel 4.1 itu bisa diperhatikan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sejumlah 37 orang. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa responden pada studi ini didominasi oleh laki-laki. Hal ini disebabkan perusahaan ini lebih membutuhkan pegawai laki-laki untuk pekerjaan dibagian lapangan dan gudang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berlandaskan Usia

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	21-30	26	48
2	31-40	16	30
3	41-50	9	16,5
4	>50	3	5,5
Total		54	100

Berlandaskan tabel 4.2 itu bisa diperhatikan usia dari responden, adapun responden yang mendominasi, yakni berusia 26 tahun. Dengan hasil ini bisa ditarik kesimpulan bahwa organisasi memprioritaskan orang-orang yang memiliki usia produktif untuk bekerja pada lapangan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berlandaskan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	41	76
2	D3	7	13
3	S1/S2/S3	6	11
Total		54	100

Berlandaskan tabel 4.3 itu bisa diperhatikan identitas responden dengan jenjang pendidikan SMA berjumlah 41 orang. bisa kita tarik kesimpulan responden pada studi ini didominasi oleh karyawan yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA. Hal ini disebabkan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemauan dan semangat kerja sehingga pekerjaan yang diberikan bisa terselesaikan.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berlandaskan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-3	8	15
2	4-7	21	39
3	8-10	16	29,5
4	>11	9	16,5
Total		54	100

Berlandaskan tabel 4.4 itu bisa diperhatikan masa kerja dari responden yang mendominasi, yakni yang memiliki masa kerja 4-7 tahun berjumlah 21 orang. Hal ini memperlihatkan karyawan yang sudah bekerja dalam kurun waktu yang lama pasti memiliki pengalaman yang banyak.

5.2. Uji Instrumen Penelitian

• Uji Validitas

Semua variabel, yakni kemampuan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja (Y) menghasilkan uji validitas, yakni didapat nilai  $r_{hitung}$  melebihi  $r_{tabel}$  sehingga kredibilitas dan kevalidan semua item pernyataan dari tiap-tiap variabel tidak bisa diragukan lagi.

• Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperoleh hasil dimana semua variabel dinyatakan reliabel dimana nilai cronbanch alpha dari tiap-tiap variabel melebihi standar cronbanch alpha, yakni senilai 0,60.

• Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39363861
	Absolute	.104
Most Extreme Differences	Positive	.104
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.104
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>		.200 <sup>c,d</sup>

Berlandaskan hasil uji normalitas didapat bahwa variabel penelitian, yakni kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja memiliki nilai Asymp.Sig (dua sisi) senilai 0,200. Sebab asymp. Sig (two-tailed) = 0,200  $\geq$  0,05, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa data keempat variabel penelitian berdistribusi normal.

• Uji Multikolinieritas

Tabel. 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas

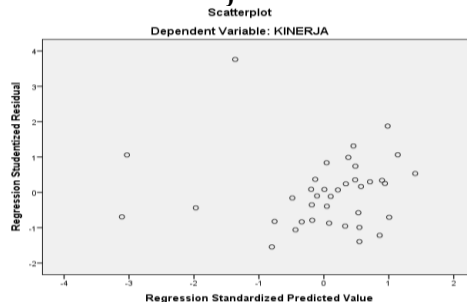
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kemampuan Kerja (X1)	.655	1.527
Motivasi (X2)	.646	1.548
Disiplin Kerja (X3)	.838	1.193

Berlandaskan tabel 4.12 itu, hasil uji multikolinieritas mengindikasikan bahwa nilai tolerance untuk variabel bebas, yakni kemampuan kerja senilai 0,655  $\geq$  0,10 dan nilai VIF ialah 1,527  $\leq$  10, motivasi kerja senilai 0,646  $\geq$  0,10 dan nilai VIF senilai 1,548  $\leq$  10, disiplin kerja senilai 0,838  $\geq$  0,10 dan nilai VIF senilai 1,193  $\leq$  10. Bisa ditarik suatu simpulan bahwa: Tidak ada korelasi antar variabel bebas pada uji multikolinieritas. Dengan kata lain, dalam studi ini, tidak terjadi multikolinieritas.

• Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berlandaskan gambar 4.1 itu bisa ditarik suatu simpulan bahwa sebab data yang ditampilkan tidak membentuk pola khusus seperti lingkaran atau kurva, dan titik-titiknya terdistribusi secara acak, maka bisa ditarik suatu simpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan bisa memenuhi model regresi yang baik dan ideal.

5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.482	.359		4.131	.000
	KEMAMPUAN KERJA	.343	.109	.324	3.134	.003
	MOTIVASI KERJA	.341	.114	.421	2.979	.004
	DISIPLIN KERJA	.589	.138	.714	4.264	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berlandaskan tabel 4.13 itu bisa dirumuskan hasil, yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.482 + 0,343 X_1 + 0,341 X_2 + 0,589 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda itu, bisa diinterpretasikan, yakni:

a. Nilai koefisien konstanta

Berlandaskan persamaan regresi linier berganda itu bisa didapat nilai konstanta (a) senilai 1.482. Hasil ini bermakna jika tidak ada pengaruh variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja maka besarnya nilai peningkatan kinerja karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram senilai 1.482.

b. Nilai koefisien beta 1 (X1)

Berlandaskan persamaan regresi linier berganda itu didapat variabel Kemampuan Kerja (X1) positif senilai 0.343 yang bermakna bahwa kinerja karyawan akan mengalami kenaikan senilai 0.343 saat variabel kemampuan mengalami kenaikan

c. Nilai koefisien beta 2 (X2)

Berlandaskan persamaan regresi linier berganda pada variabel X2 positif senilai 0,341 yang bermakna bahwa tiap-tiap penambahan suatu variabel motivasi kerja akan mempertinggi kinerja karyawan senilai 0,341.

d. Nilai koefisien beta 3 (X3)

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) 0,589 menyatakan bahwa tiap-tiap penambahan variabel disiplin kerja senilai 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai (Y) senilai 0.589.

• Uji Hipotesis (Uji f)

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.450	3	5.817	65.911	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.412	50	.088		
	Total	21.862	53			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA						

Berlandaskan Tabel 4.14 itu, hasil uji F mengindikasikan bahwa nilai  $F_{hitung}$  senilai 65,911 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,000. Hal ini bermakna nilai itu di bawah tingkat signifikansi standar 0,05 pada tingkat kepercayaan 95% atau -5%.  $F_{tabel} = df1 (k-1) / df2 (n-k)$  atau F-tabel dimana n ialah jumlah data dan k ialah jumlah variabel independen dan dependen. Tabel F yang dihasilkan terlihat seperti ini:

- Df1 :  $4-1 = 3$
- Df2 :  $54 - 4 = 50$
- Pengujian dijalankan pada  $\alpha = 5\%$  maka nilai F tabel ialah = 3,183

Berlandaskan perhitungan itu diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  senilai 65,911 yang melebihi 3,183 dan tingkat signifikansinya berada di bawah tingkat signifikansi standar  $0,000 \leq 0,05$ . Sehubungan dengan hal itu, tiap-tiap keputusan yang bisa dibuat ha diterima. studi ini mengkaji perihal apakah kinerja karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa asumsi kelayakan model penelitian bisa terpenuhi dengan dipakainya model regres untuk menganalisis data yang sudah dihimpun.

• Uji statistik t parsial

Tabel 4.15 Hasil Uji t

NO	Variabel	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Sig.	Keterangan
1	Kemampuan Kerja	3.134	2,008	0,003	Signifikan
2	Motivasi Kerja	2.979	2,008	0,004	Signifikan
3	Disiplin Kerja	4.264	2,008	0,000	Signifikan

Berlandaskan tabel itu, bisa diperhatikan bahwa nilai t hitung untuk tiap-tiap variabel, yakni :

1. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) senilai 3,134 dengan signifikansi 0,003, sebab  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$  (3.134 melebihi 2,008) maka secara parsial dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja ( $Y$ ) di PD Indah Permai Group Kota Mataram.
2. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) senilai 2,979 dengan signifikansi 0,004, sebab  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$  (2,979 melebihi 2,008) maka secara parsial dan signifikan Kinerja karyawan ( $Y$ ) di PD Indah Permai Group Kota Mataram dipengaruhi oleh motivasi kerja.
3. Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) senilai 4,264 dengan signifikansi 0,000, sebab  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$  (4,264 melebihi 2,008) maka secara parsial dan signifikan Kinerja karyawan ( $Y$ ) di PD Indah Permai Group Kota Mataram dipengaruhi oleh disiplin kerja.
4. Berlandaskan hasil itu, maka secara perhitungan statistik ketiga hipotesis yang di ajukan bisa DITERIMA.



- Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.798	.786	2.9707
a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA				

Berlandaskan tabel 4.16 itu memperlihatkan nilai adjusted R-squared senilai 0,798 diterjemahkan menjadi koefisien determinasi senilai 79,8%. Mekkannya kemampuan variabel bebas dalam memaparkan variansi variabel terikat senilai 79,8%, dan sisanya senilai 20,2% bisa dipaparkan atau dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel penelitian yang tidak dimasukkan kedalam model studi ini antara lain: kepemimpinan, kompensasi, prestasi kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya.

#### 5.4. Pembahasan Hasil Penelitian

- Pengaruh Kemampuan kerja Pada Kinerja

Hasil studi ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1), yakni secara positif dan signifikan kinerja karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Maknanya, semakin mampu seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Di lain sisi, saat kemampuan pekerja untuk bekerja mengalami kemerosotan, kinerja mereka juga akan mengalami kemerosotan. Bisa disebut bahwa secara positif dan signifikan kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja (X1). Sehubungan dengan hal itu, jika kemampuan bekerja secara positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan PD Indah Permai Group di Kota Mataram maka  $H_0$  tidak ditolak. Ini bermakna bahwa kemampuan karyawan yang dinilai positif untuk bekerja ialah kekuatan pendorong di balik peningkatan kinerja karyawan.

Diperhatikan dari tabel 4.15 bahwa Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kemampuan kerja (X1) senilai 3.134 dengan signifikansi 0,003, sebab  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$  (3.134 melebihi 2,008) maka secara parsial dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja.

- Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja

Hasil studi ini membuktikan hipotesis kedua (H2), bahwa secara positif dan signifikan kinerja karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan akan mengalami kenaikan saat karyawan senantiasa memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, Di lain sisi, Saat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja maka kinerjanya juga akan mengalami kemerosotan. bisa disebut bahwa secara positif dan signifikan, kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X2). Sehubungan dengan hal itu,  $H_0$  tidak ditolak jika motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Maknanya sistem motivasi kerja di perusahaan PD Indah Permai Group Kota Mataram akan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi kinerja pegawai.

Diperhatikan dari tabel 4.15 Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel motivasi kerja (X2) senilai 2.979 dengan signifikansi 0,000, sebab  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$  (2.979 melebihi 2,008) maka secara parsial dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

- Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja

Hasil studi ini sukses membuktikan hipotesis ketiga (H3), yakni kinerja pegawai Grup PD Indah Permai Kota Mataram secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh disiplin. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan akan mengalami kenaikan saat karyawan senantiasa disiplin dalam bekerja. Di lain sisi, saat disiplin kerja karyawan

mengalami kemerosotan, kinerja karyawan juga akan mengalami kemerosotan. Bisa disebut bahwa secara positif dan signifikan kinerja (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja sebagai variabel (X3). Sehubungan dengan hal itu,  $H_a$  tidak ditolak saat secara positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Maknanya, disiplin kerja PD Indah Permai Group secara positif akan mempertinggi kinerja karyawan sebab mereka menjadi lebih patuh dan tepat waktu.

Diperhatikan dari tabel 4.15 Nilai  $t_{hitung}$  dari variabel disiplin kerja (X3) senilai 4.264 dengan signifikansi 0,000, sebab  $t_{hitung}$  melebihi  $t_{tabel}$  (4.264 melebihi 2,008) maka secara parsial dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

Berlandaskan hasil pembahasan sebelumnya perihal sejauh mana Kinerja Karyawan Pd Indah Permai Group Kota Mataram dipengaruhi oleh kemampuan kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja, bisa ditarik suatu simpulan bahwa:

1. Kinerja PD Indah Permai Group di Kota Mataram secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Maknanya, semakin mampu seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Di lain sisi, saat kemampuan kerja seorang karyawan mengalami kemerosotan, demikian pula kinerjanya akan mengalami penurunan. Bisa disebut bahwa secara positif dan signifikan kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja (X1). Secara positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kemampuan kerja sebab  $H_a$  tidak ditolak.
2. Secara positif dan signifikan kinerja PD Indah Permai Group di Kota Mataram dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Maknanya semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan itu. Di lain sisi, saat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja maka kinerjanya juga akan mengalami kemerosotan. Bisa disebut bahwa secara positif dan signifikan kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X2). Sehubungan dengan hal itu,  $H_a$  tidak ditolak jika kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja.
3. Secara positif dan signifikan Variabel disiplin kerja mempengaruhi PD Indah Permai grup di Kota Mataram. Hal ini bermakna semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan dirasakan kinerja pegawai semakin baik. Di lain sisi, saat disiplin kerja karyawan mengalami kemerosotan, kinerja karyawan mengalami kemerosotan. Bisa disebut bahwa secara positif dan signifikan kinerja (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X3). Sehubungan dengan hal itu,  $H_a$  tidak ditolak saat secara positif dan signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

### 6.2. Saran

- Saran Untuk Instansi
  1. Untuk kemampuan kerja yang hasilnya memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram. Berlandaskan studi ini, responden dengan jawaban terendah ada pada pernyataan "saya bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu". Sebabnya diharapkan perusahaan kedepannya bisa mempertinggi lagi semangat kerja karyawannya agar bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu, dengan cara menjalankan pelatihan pada karyawan.
  2. Untuk motivasi kerja yang hasilnya memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram. Berlandaskan studi ini, responden dengan

jawaban terendah ada pada pernyataan "saya bekerja dengan sarana yang disediakan oleh perusahaan". Sebabnya diharapkan perusahaan kedepannya untuk lebih memperhatikan lagi sarana yang ada untuk bisa mempertinggi motivasi karyawan dalam bekerja.

3. Untuk disiplin kerja yang hasilnya berpengaruh pada kinerja karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram. Berlandaskan studi ini, responden dengan jawaban terendah ada pada pernyataan "saya baru akan pulang ke rumah saat jam sudah memperlihatkan waktu pulang kerja selaras dengan jadwal yang sudah ditetapkan oleh instansi". Sebabnya diharapkan pada perusahaan untuk kedepannya agar bisa mempertinggi lagi peraturan perusahaan agar bisa mempertinggi disiplin kerja karyawannya.
4. Untuk kinerja karyawan PD Indah Permai Group Kota Mataram, berlandaskan studi ini, responden dengan jawaban terendah ada pada pernyataan "karyawan bisa mencapai kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan rencana kerja". Sebabnya perusahaan diharapkan kedepannya untuk memberikan pelatihan pada prosedur kerja pada karyawannya agar bisa mencapai rencana kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

- **Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Berikut sejumlah saran bagi peneliti selanjutnya untuk membuat studi yang lebih baik: studi ini tidak terlepas dari penelitian lain yang mungkin dijalankan yang bisa mempengaruhi hasil. Sehubungan dengan hal itu, diperlukan hasil studi yang serupa untuk mendukung penelitian selanjutnya agar mendapat hasil yang benar. Peneliti selanjutnya didorong untuk menjalankan studi mereka memakai alat ukur yang lebih baik dan variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti: Pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen. Kemudian kalikan jumlah responden dengan sejumlah objek yang bisa mempengaruhi kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017).  
Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Edison, Emron. (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia." Bandung: Alfabeta.
- Enny W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Gering Dhian. (2017). Motivasi Kerja. Jakarta: Pustakamedia.
- Hamali. (2016). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Prenadamedia Group.
- Hamzah B. Uno (2009). Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. (2014). Pengantar manajemen keuangan: teori dan soal jawab. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). 1 ed. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kurnia Putra, Bahyendra. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi pada Kinerja Karyawan Dishub Kota Surabaya." Jurnal Ilmu dan Riset 10(9): 1-18.
- Kurniawan dan Sutiyaniti. (2021). "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Pada Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam." In Combines-Conference on

- Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences (Vol. 1, No. 1, pp. 457-467).
- Marjaya dan Pasaribu. (2019). "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan pada kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novriani. (2021). "Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero)." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1(2): 191-98.
- Nurasalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Studi keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Prasetyo, Eko Budi. (2020). "Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja guru melalui kompetensi guru SMK Negeri Sekar Kabupaten bojonegoro." *Jurnal Mitra Pendidikan* 4(2): 62-76.
- Rivai dan Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ketiga. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.