

**THE EFFECT OF WORK ABILITY AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE LIBRARY AND ARCHIVES SERVICE
OF KARAWANG REGENCY**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN KARAWANG**

Nuraini Febrianti¹, Sari Marliani², July Yuliawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn.19nurainifebrianti@mhsbupkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,
july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work ability and work discipline on employee performance. The methods used are descriptive quantitative and verification. The population and sample of this study were 60 employees of the Karawang Library and Archives Service. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial and simultaneous significance tests, and coefficient of determination tests. The results of the study indicate that work ability obtained an average score of 214, categorized as good, work discipline obtained an average score of 215.3, categorized as good, and employee performance obtained an average score of 210.2, categorized as good. Partially, work ability has a significant effect on performance with a sig value of $0.001 < 0.05$ and a calculated t value of $3.404 > t \text{ table } 2.00172$, partially work discipline does not have a significant effect on performance with a sig value of $0.067 > 0.05$ and a calculated t value of $1.865 < t \text{ table } 2.00172$. While simultaneously, work ability and work discipline have a very significant effect on performance with a sig value of $0.000 < 0.005$ and a calculated f value of $14.037 > f \text{ table } 3.16$. The results of the R² determination coefficient test with the R Square value show that the influence of work ability and work discipline on performance is 33% while 67% is influenced by other factors that have not been studied.

Keywords: Work Ability, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Karawang yang berjumlah 60 orang. Analisis data berupa uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji signifikan parsial dan simultan, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan kemampuan kerja memperoleh nilai rata-rata 214 dengan kriteria baik, disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata 215,3 dengan kriteria baik, kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata 210,2 dengan kriteria baik. Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,404 > t \text{ tabel } 2,00172$, secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig sebesar $0,067 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,865 < t \text{ tabel } 2,00172$. Sedangkan secara simultan kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig $0,000 < 0,005$ dan nilai f hitung $14,037 > f \text{ tabel } 3,16$. Hasil uji koefisien determinasi R² dengan nilai R Square menunjukkan pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 33% sedangkan 67% dipengaruhi faktor lain yang belum diteliti.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada suatu sistem operasi perusahaan, karyawan adalah salah satu asset perusahaan yang sangat penting. Dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan

operasional organisasi didalam perusahaan sangat penting. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk bekerja secara maksimal, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan

memberikan dampak yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang bekerja dengan sangat baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dan kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Semua ini pasti didasari dari kemampuan kerja seorang pegawai saat melakukan pekerjaan yang dia kendalikan. Kemampuan kerja disini berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Dengan sebuah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai pastinya sangat memberikan dampak positif bagi kedisiplinan kerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap berjalannya suatu perusahaan maupun instansi, dalam disiplin kerja para pegawai harus meningkatkan kinerja dengan optimal maka diharapkan kedisiplinan pegawai yang teratur, karena pegawai yang memiliki rasa disiplin yang tinggi maka pegawai bekerja sesuai menggunakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, tetapi sebaliknya jika pegawai bermalasan dalam bekerja tidak ada rasa tanggung jawab serta akan berdampak buruk pada setiap pegawai yang melakukan pekerjaan.

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Penelitian
1	Kemampuan Kerja	Kinerja	Positif signifikan	Febi Imron (2022)
			Tidak berpengaruh	Serlia Raflesia (2022)
2	Disiplin Kerja	Kinerja	Positif signifikan	Nur Mustika (2022)
			Tidak berpengaruh	Nailul Muna (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti

sesuai dengan reserch gap atau penelitian terdahulu. Berikut tabel reserch gap dari peneliti terdahulu:

Kantor Arsip Kabupaten Karawang dibuat sejak tahun 1994 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 1994 Tentang Pembentukan Kantor Arsip Daerah Tingkat II Karawang, kemudian mengalami perubahan berdasarkan PP Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, melahirkan Perda Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang berubah menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang sampai dengan sekarang yang beralamat di Jalan Raya By Pass Tanjungpura Karawang.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Karawang penting untuk diteliti, bertujuan untuk kepentingan kabupaten agar menciptakan SDM yang baik dan memiliki produktivitas tinggi di instansi tersebut.

Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang lebih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah 42 pegawai dan sisanya 18 pegawai Tenaga Harian Lepas (THL). Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang pegawai di bidang ke-sekretariatan lebih banyak dari pegawai di bidang perpustakaan maupun kearsipan.

Dari hasil pra survei yang telah dilakukan penulis ada permasalahan mengenai kinerja para pegawai yaitu belum tercapainya target yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini diakibatkan karena kurangnya kemampuan kerja dan disiplin kerja pegawai. Kurangnya kemampuan dalam bekerja disebabkan karena kurangnya keterampilan, pelatihan, pengetahuan kerja, dan ketidak patuhan terhadap SOP yang telah ditetapkan oleh instansi yang menyebabkan kinerjanya menurun.

Sedangkan kurangnya disiplin kerja pegawai disebabkan oleh keterlambatan pegawai dalam jam masuk kerja, jam istirahat pegawai melebihi durasi yang telah ditentukan perusahaan, dan pegawai selalu pulang kerja lebih awal dari jam yang telah diterapkan di perusahaan.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i dalam buku *Dasar-Dasar Manajemen* (2016:15) manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram dan Mu'ah dalam buku *MSDM* (2017:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kemampuan Kerja

Menurut Novinia (2022)

Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Dalam penelitian Raharjo, Paramita dan Warso (2016:50) indikator kemampuan diantaranya yaitu: Pengetahuan (knowledge), pelatihan (training), pengalaman (experience), tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, keterampilan (skill), dan kesanggupan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Singodimendjo (2016) dimensi kedisiplinan yaitu: Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi/instansi, menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, taat terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi.

Kinerja

Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021:2) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas.

Menurut Kasmir (2018, hal. 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu: Kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) kerangka pemikiran penguasaan secara konseptual berupa penjelasan dari teori yang saling berkaitan yang mempengaruhi suatu masalah yang telah dipahami untuk dijadikan bahan acuan agar terarah sesuai tujuan penelitian

Pengaruh Kemampuan Kerja Pada Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh dari kemampuan kerja dengan kinerja pegawai, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja. Ketika pegawai dituntut untuk memiliki kualifikasi tersebut pekerjaan yang ada di perusahaan terselesaikan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Mustika 2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja memberikan pengaruh secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh dari disiplin kerja dengan kinerja dengan adanya pengaruh tersebut semua pegawai dituntut memiliki disiplin kerja, serta pegawai juga harus bertanggung jawab untuk menumbuhkan disiplin kerja itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arkhi 2022) membuktikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh signifikan.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh dari kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebab jika pegawai memiliki kemampuan kerja

baik semua pekerjaan di perusahaan akan dikerjakan dengan hasil maksimal, dengan adanya pegawai yang selalu mematuhi peraturan kerja beserta norma yang ada, dengan demikian akan menaikkan kinerja pegawai. Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan (Endang 2020) didapatkan hasil yaitu secara serempak kemampuan kerja beserta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh signifikan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini, berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai .
3. Terdapat pengaruh secara simultan kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Menurut Sugiyono (2019:135) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang yang berjumlah 60 orang berdasarkan data tahun 2025. Menurut Arikunto (2016: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian yaitu metode penentuan sampel yang mana masing-masing anggota populasi mempunyai kesempatan sama guna diambil sampelnya (Firmansyah, 2022). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Dalam uji validitas, kriteria pengujian uji validitas. Jika (r hitung) $>$ (r tabel), maka instrumen penelitian dikatakan valid. Pernyataan minimum agar dianggap valid apabila $r = 0,254$ sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,254 tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan jumlah pernyataan tiap variabel 10 pernyataan. Untuk menentukan instrumen valid atau tidaknya dengan cara $df = N - k$, $df = 60$. Hasil dari pengujian mengenai tingkat validitas item kuesioner untuk variabel kemampuan kerja (X1) terdapat hasil dari r -hitung menggunakan SPSS versi 26. Untuk pengujian validitas variabel kemampuan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dari 10 item pernyataan tersebut nilai r -Hitung $>$ r -Tabel yaitu (0,254), maka dari 10 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat atau taraf signifikan yang digunakan. Tingkat atau taraf yang digunakan 0,60. Jika nilai alpha melebihi 0,60 maka indikator atau kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan dalam tabel 10 sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang disarankan	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,632	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,624	0,60	
Kinerja Karyawan	0,446	0,60	

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel kemampuan kerja (X1)

adalah $0,632 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan reliabel. variabel disiplin kerja (X2) adalah $0,624 > 0,60$ sehingga juga dapat dinyatakan reliabel. Dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah $0,446 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan seluruh instrument dari ketiga variabel adalah reliabel.

Hasil Analisis Rentang Skala

Dalam proses pengumpulan data, perlu untuk menentukan rentang skala yang dilakukan pada penelitian ini. Berikut Formulasi Rentang Skala:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternative jawaban

(Skor = 5)

Pada penelitian ini penulis menggunakan populasi sampel (n)

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{60(5-1)}{5} = 48$$

Dalam menganalisis rentan skala, setiap kuesioner memiliki 5 pilihan jawaban dengan masing-masing nilai yang berbeda berdasarkan Skala Likert dan nilai terendah samapi tertinggi.

Jumlah sampel yang akan digunakan yaitu 60 responden. Instrumen yang digunakan menggunakan Skala Likert dengan skala terendah 1 dan skala tertinggi 5. Maka perhitungan skala untuk penilaian dari setiap kriteria sebagai berikut:

Skala terendah = Skor terendah x

jumlah sampel (n) = $1 \times 60 = 60$

Skala tertinggi = Skala tertinggi x

jumlah sampel (n) = $5 \times 60 = 300$

Uji Asumsi Klasik

Analisis uji dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik sebagai

salah satu syarat dalam menggunakan analisis regresi, Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi variabel residu berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa signifikansi variabel, jika signifikan koefisien α dihitung $\geq 0,05$ untuk membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80824492
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.081
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan statistik kolmogorov- smirnov diatas maka dapat diketahui bahwa variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sudah berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan adalah $0,200 > 0,05$ dapat diketahui data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linear. Jika terjadi korelasi, terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang

baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Apabila terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu diantara variabel independen dikeluarkan dari model, dan pembuatan model regresi diulang kembali. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Faktor (VIF) dan Tolerance.

A. Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

B. Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , dapat diartikan bahwa terdapat gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini :

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.172	3.398		5.053	.000	
	Kemampuan Kerja	.332	.097	.424	3.404	.001	.759
	Disiplin Kerja	.168	.090	.232	1.865	.067	.759
							1.318

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

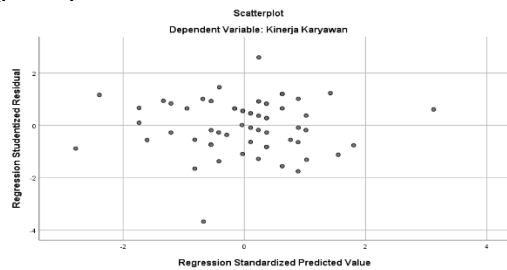
Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Setelah dilakukannya pengujian Uji multikolinearitas, dapat dilihat berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 0,10$, variabel kemampuan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,759 dengan nilai VIF 1,318, dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,759 dengan nilai VIF 1,318. Pada kedua hasil tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas karena hasil VIF dari kedua variabel diatas dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan Variance dan residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas

pada penelitian ini :



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa data menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*multiple regression*), hal ini sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian ini. Metode regresi berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen (kemampuan kerja, disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Berikut hasil analisis regresi linier berganda :

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.172	3.398		.000
	Kemampuan Kerja	.332	.097	.424	.001
	Disiplin Kerja	.168	.090	.232	.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 17,712 + 0,332 X_1 + (0,168) X_2 + e_i$$

Berdasarkan uji regresi linear berganda diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 17,172 apabila variabel disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 17,172.
- 2) Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,332 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 33,2 %.
- 3) Nilai koefisien kemampuan kerja (X_2) sebesar 0,168 menyatakan bahwa apabila tingkat kemampuan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 16,8%

Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh salah satu variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.172	3.398		.000
	Kemampuan Kerja	.332	.097	.424	.001
	Disiplin Kerja	.168	.090	.232	.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

- 1) Kemampuan Kerja (X_1) memperoleh nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,404 > t$ tabel 2,00172. Dapat diketahui bahwa t tabel pada penelitian ini memiliki tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan sampel 60 dapat diperoleh rumus $df = n - k$ ($60 - 2$) = diperoleh nilai 2,00172. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara parsial kemampuan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai Sig. 0,067 > 0,05 dan nilai t hitung $1,865 < t \text{ tabel } 2,00172$. Dapat diketahui bahwa t tabel pada penelitian ini memiliki tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan $df = n - k (60 - 2) = 2,00172$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Uji Simultan (F)

Uji simultan (f) dilakukan yaitu bertujuan untuk membandingkan F hitung dan F tabel. Dengan tingkat signifikansi 5% apabila nilai Sig. Kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan antar variabel X1 dan X2 secara simultan.

Berikut adalah hasil olah data dari uji simultan (f):

Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.018	2	47.509	14.037	.000 ^b
	Residual	192.915	57	3.384		
	Total	287.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diperoleh nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dapat diperoleh rumus $df = n - k - 1$ dan nilai F hitung $14,037 > F \text{ tabel } 3,16$. Dapat disimpulkan variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda menunjukan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Regresi dengan dua atau lebih variabel independen digunakan *adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung

koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Hasil Uji koefisien determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.306	1.83970

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi R² diatas bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,330 menunjukkan pengaruh pada kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 33% sedangkan 67% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

Berikut hasil dari pengumpulan data melalui analisis rentang skala, penelitian ini menunjukkan data seperti yang ditunjukkan gambar dibawah. Berikut hasil rentang skala yang peneliti lakukan terhadap responden:

Tabel Rentang Skala

Bobot Skor	Rentang Skala	Kemampuan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
1	60-108	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	109-157	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	158-206	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	207-255	Baik	Baik	Baik
5	256-300	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Hasil olah data penulis (2025)

Dari hasil tabel diatas menjelaskan bahwa:

- Variabel X1 yaitu Kemampuan Kerja memperoleh nilai skor total 2140 dan rata-rata skor 214 dalam rentang skala 206-255 dinyatakan dengan kriteria baik.
- Variabel X2 yaitu Disiplin Kerja memperoleh nilai skor total 2153 dan rata-rata skor 215,3 dalam rentang skala 206-255 dinyatakan dengan kriteria baik.
- Variabel Y yaitu Kinerja Pegawai dengan nilai skor total 2102 dan rata-rata skor 210,2 dalam rentang skala 206-255 dinyatakan dengan kriteria baik.

Pembahasan Verifikatif

Berdasarkan pembahasan verifikatif bisa dilihat sebagai berikut:

A. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kemampuan kerja memperoleh nilai *sig.* X1 sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai *t* hitung 3,404 $> t$ tabel 2.00172. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Feby Imron Maulududi (2022) dalam penelitiannya menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Merdeka Elektronik Kabupaten Sumenep.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai *sig.* X2 sebesar $0,067 > 0,05$ dan nilai *t* hitung $1,865 < t$ tabel 2,00172. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Serlia Raflesia (2022) dalam penelitiannya menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera.

C. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja memperoleh nilai *sig.* $0,000 < 0,05$ dan nilai *F* hitung $14,037 > F$ tabel 3,16. Dapat disimpulkan kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian. Sejalan dengan penelitian Nur Mustika (2022) dalam penelitiannya menyatakan kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan diatas bisa ditarik Kesimpulan bahwa:

1. Variabel Kemampuan Kerja memperoleh nilai skor total 2140 dan rata-rata skor 214 dalam rentang skala 206-255 dinyatakan dengan kriteria baik.
2. Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai skor total 2153 dan rata-rata skor 215,3 dalam rentang skala 206-255 dinyatakan dengan kriteria baik.
3. Variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai skor total 2102 dan rata-rata skor 210,2 dalam rentang skala 206-255 dinyatakan dengan kriteria baik.
4. Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dengan memperoleh nilai *sig.* X1 sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai *t* hitung $3,404 > t$ tabel 2.00172.
5. Variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan memperoleh nilai *Sig.* X2 sebesar $0,067 > 0,05$ dan nilai *t* hitung $1,865 < t$ tabel 2,00172.
6. Variabel kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan memperoleh nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$ dan nilai *F* hitung $14,037 > F$ tabel 3,16.

Implikasi

Kebijakan-kebijakan di perusahaan harus di evaluasi untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, perusahaan harus mengevaluasi absensi setiap hari untuk meningkatkan disiplin kerja yang lebih tinggi, perusahaan harus mengevaluasi pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, jika terus dibiarkan akan menghambat pencapaian kinerja di perusahaan, perusahaan harus memberikan apresiasi terhadap pegawai

yang berprestasi atau pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu agar pegawai lebih semangat dalam menjalankan kinerja yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Raharjo, P., & Warso. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. R.A De. Rozarie.
- Purnama, E., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pilar Kencana Metalindo Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 766–771.
- Syahputri, N. M., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(3), 423–438.
- Yaqien, N., Hartati, C. S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Yang Dimediasi oleh Profesionalisme. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 67–85.
- Aprillita, D. (2019). *Efektivitas Program 'Perpuseru' dalam Mengembangkan Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.